

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA LKP TRIYO BANJARMASIN

ABSTRAK

Rika Yulia Sari¹, Hj. Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0222

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email: rikayuliasari43@gmail.com

Penelitian pada LKP Triyo Banjarmasin bertujuan untuk : (1) Mengetahui peran motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, (2) Mengetahui upaya apa yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Data yang terkumpul kemudian di analisis dan dikelompokkan berdasarkan permasalahan pengamatan yang ada. Tempat penelitian berlokasi di Jl. Brigjen H. Hasan Basry No.61 Rt.02 Rw.01 Kayutangi Kel. Sungai Miai Kec. Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Kurangnya motivasi atau perhatian terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan . (2) Memberikan arahan kepada karyawan agar disiplin dan taat terhadap peraturan perusahaan, memberikan perhatian dan pengawasan kepada karyawan, berusaha menciptakan suasana yang kondusif agar semangat kerja karyawan meningkat, serta memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS bagi karyawan.

Kata Kunci : Motivasi dan Semangat Kerja

ABSTRACT

Research on LKP Triyo Banjarmasin aims to: (1) Knowing the role of motivation in an effort to increase employee morale, (2) Knowing what efforts are appropriate in increasing employee morale.

This research method uses descriptive qualitative method. Data was collected by means of interviews. The collected data is then analyzed and grouped based on the existing observation problems. The research site is located on Jl. Brigadier General H. Hasan Basry No. 61 Rt. 02 Rw. 01 Kayutangi Kel. Miai River District. North Banjarmasin Banjarmasin City.

The results showed (1) Lack of motivation or attention to employees by the company. (2) Providing direction to employees to be disciplined and obedient to company regulations, giving attention and supervision to employees, trying to create a conducive atmosphere so that employee morale increases, and providing health insurance such as BPJS for employees.

Keywords: Motivation and Work Spirit

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha, seperti dunia industri kecil dan besar bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dalam kegiatan memproduksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Seberapa besar modal perusahaan dan seberapa modern peralatan yang dimiliki suatu perusahaan, tentunya tetap membutuhkan tenaga kerja manusia.

Seorang manager atau pimpinan perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik jika kebutuhan yang diperlukan karyawan terpenuhi dengan baik, atau imbalan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga yang dikorbankan, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan.

Semangat kerja tidak timbul begitu saja dari karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerjakaryawan diberikan motivasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah hal untuk meningkatkan semangat para tenaga kerja, dan mengarah pada kepuasan kerja. Biasanya insentif merupakan alat perangsang yang sering diberikan sebagai motivasi kepada karyawan. Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik saat peluang muncul untuk mendapatkan insentif.

Lokasi juga mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Lokasi yang nyaman dan dekat dengan kebutuhan karyawan seperti tempat makan atau tempat istirahat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Selain membuat karyawan nyaman, lokasi juga memberikan keuntungan bagi masyarakat sekitar untuk membuka usaha tempat makan dan tempat istirahat karyawan. Jadi lokasi

yang nyaman tidak hanya untuk karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi masyarakat yang membuka usaha makan disekitar perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap kebenaran variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2017:9) menyatakan bahwa Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 bulan, mulai bulan April 2021 sampai Juni 2021.

Penelitian ini dilakukan pada LKP Triyo yang berlokasi di Jl. Brigjen H. Hasan Basry No.61 Rt.02 Rw.01 Kayutangi Kel.Sungai Miai Kec.Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Riset kepustakaan (Library Research) yaitu dengan cara mempelajari buku-buku literature, tulisan-tulisan, dan bahan lain yang berkaitan dengan skripsi ini untuk mendapatkan dasar-dasar teoritis yang diperlukan sebagai landasan menganalisis masalah skripsi ini.

Riset Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan peninjauan langsung ke objek penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

4. Teknik Analisis Data

Tujuan metode analisa data adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya perusahaan yang sedang berkembang biasanya tidak pernah lepas dari permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Dimana Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas karyawan di LKP Triyo Banjarmasin. Sumber Daya Manusia memiliki potensi yang besar.

Karena motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau mendapatkan kepuasan atas perbuatannya.

Berdasarkan data dan informasi yang penulis peroleh dari LKP Triyo terdapat permasalahan yaitu menurunnya semangat kerja dari para karyawannya, disini terlihat jelas bahwa permasalahan utama yang dihadapi oleh LKP Triyo adalah kurangnya motivasi atau perhatian terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, seperti diketahui bahwa motivasi dilakukan untuk mengaktifkan orang-orang atau karyawan yang bekerja menjadi lebih semangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk lebih jelasnya masalah yang dilihat penulis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya Semangat Kerja Karyawan

Penurunan semangat kerja karyawan disebabkan oleh krisis ekonomi. Hal ini terlihat sejak terjadinya krisis ekonomi, dimana dampak krisis tersebut tidak hanya mengganggu dinamika perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kehidupan karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dimaklumi karena melonjaknya harga kebutuhan hidup membuat karyawan tidak lagi dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan baik dan fakta ini menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu manajemen (pimpinan) perusahaan harus jeli melihat kondisi seperti ini, karena bagaimanapun juga insentif atau benefit yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Kurangnya Perhatian dari Pimpinan

Rutinitas karyawan yang bekerja tidak mendapat perhatian dan pengawasan dari pimpinan karena pimpinan perusahaan sering tidak berada di tempat. Mungkin dalam hal ini pimpinan telah memberikan wewenang dan kepercayaan kepada wakil atau karyawannya. Pengawasan yang lemah

akan memudahkan karyawan untuk melakukan pelanggaran.

3. Hubungan Kerja yang Kurang Harmonis

Apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan atau hubungan antara karyawan satu dengan yang lain kurang baik, ini akan mempengaruhi kerja karyawan yang bersangkutan. Hubungan kerja dip perusahaan berdasarkan dari arus kekuasaan yaitu dari atas kebawah, sedangkan arus tanggung jawab berjalan dari bawah keatas. Komunikasi yang baik dalam bekerja sangatlah penting, untuk membantu kelancaran aktivitas kerja perusahaan baik antar karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan.

4. Tidak Ada Jaminan Kesehatan dari Perusahaan

Dengan tidak adanya jaminan kesehatan dari LKP Triyo terhadap para karyawannya yang bekerja. Maka dalam hal ini tentunya perusahaan akan rugi karena mungkin karyawan yang tidak masuk kerja dalam waktu lama.

Beberapa keluhan-keluhan dari beberapa karyawan seperti: tidak adanya jaminan kesehatan, tidak adanya jaminan hari tua. Kegelisahan dalam bentuk keluhan kesah itu merupakan pencerminan dari ketidak senangan mereka atas kondisi kerja dalam perusahaan tersebut, sehingga mereka merasa perlu memperoleh perhatian serius dari pimpinan tersebut.

Apabila kegelisahan sudah mencapai tahap tertentu, maka kemudian tanpa dilakukan sesuatu untuk menekannya atau mencari jalan keluarnya, maka tindakan ini jelas kurang bijaksana dan akan berdampak negative atau buruk bagi perusahaan itu sendiri.

Seperti yang diketahui bahwa motivasi dalam sebuah perusahaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya suatu tujuan yang diharapkan. Dimana motivasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada salah satu perusahaan.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan, memberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerja. Adapun cara pemecahan masalah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pada LKP Triyo Banjarmasin sebagai berikut:

1. Meningkatkan Disiplin dan Kerja Karyawan

Pengembangan disiplin pegawai tidak dapat dilakukan dengan cepat, tetapi melalui proses yang panjang karena banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, antara lain kondisi sosial budaya, dan suasana kerja. Untuk menumbuhkan kedisiplinan dan ketaatan yang tinggi, berbagai evaluasi dan pengawasan harus dilakukan terhadap setiap pegawai. Untuk tetap memotivasi karyawan dalam hal kedisiplinan dan ketaatan, tidak hanya memberikan teguran kepada yang melanggar, tetapi sebaliknya memberikan reward kepada karyawan yang memiliki disiplin dan ketaatan yang tinggi terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

2. Perlunya Perhatian dan Pengawasan Pimpinan

Pimpinan perlu melakukan pengawasan secara langsung dan memperhatikan kebutuhan serta hasil kerja karyawannya. Hal ini menjadi motivasi bagi karyawan karena merasa

diperhatikan oleh pimpinan sehingga akan bekerja lebih baik lagi. Pengawasan karyawan bertujuan agar karyawan bekerja lebih keras dan disiplin dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

3. Hubungan Kerja yang Harmonis

Dengan komunikasi yang jelas, mudah dipahami, dalam suasana kekeluargaan dan bersahabat, Anda akan mendapatkan keuntungan antara lain pengawasan langsung, mengetahui kinerja karyawan, mengetahui keinginan dan harapan karyawan, mampu bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

4. Pemberian Jaminan Kesehatan

Pekerja yang sehat tentu akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu dalam hal ini perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah ini. Di LKP Triyo Banjarmasin, karyawan tidak dijamin gangguan kesehatan, sehingga jika karyawan sakit, karyawan harus membayar sendiri pengobatan yang mungkin tidak mampu ditanggungnya.

Salah satu penyebab karyawan sakit bisa juga berasal dari perusahaan dimana karyawan harus bekerja untuk kepentingan perusahaan, yang tanpa disadari membuat mereka lelah yang pada akhirnya bisa membuat mereka sakit. Dengan adanya jaminan ini tentunya karyawan akan merasa tenang dan aman dalam bekerja, tidak merasa khawatir dengan apa yang akan terjadi pada dirinya di lingkungan perusahaan. Karyawan juga tidak perlu khawatir lagi dengan biaya pengobatan.

PENUTUP

Penelitian ini dilaksanakan di LKP Triyo Banjarmasin dengan masalah

kurangnya motivasi dalam semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Penurunan semangat kerja karyawan disebabkan oleh peningkatan barang primer dan sekunder di pasar. Keinginan untuk mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan keadaan saat ini juga menjadi penyebab turunnya semangat kerja karyawan.
2. Rutinitas karyawan yang bekerja tidak mendapat perhatian dan pengawasan dari pimpinan karena pimpinan perusahaan sering tidak berada di tempat.
3. Kurangnya komunikasi di tempat kerja, juga hubungan antara pimpinan dengan karyawan, hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya kurang baik. Hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang bersangkutan.
4. Tidak adanya jaminan kesehatan terhadap para karyawannya yang bekerja. Maka dalam hal ini tentunya perusahaan akan rugi karena mungkin karyawan yang tidak masuk bekerja dalam waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darajat, Tubagus, A. (2015). Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gaol L, Jimmy 2014 A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo

- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2015. Prinsip Dasar Manajemen. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. (2015, Februari 15). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dipetik Mei 20, 2021, dari <http://kuliahdotnet.blogspot.com/2015/02/msdm-definisi-unsur-dan-fungsi.html>.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017, Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Kho, B. (2019, Januari 26). Pengertian Motivasi dan Teori-teori Motivasi. Dipetik mei 20, 2021, dari <http://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2011, Human Resource Management (edisi 16), Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Perabu (2013) Evaluasi kinerja SDM Cetakan Keempat. Refika Aditama. Bandung
- Purwanto. 2010. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Samsudin, sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Widiantari, Dewita S Ningsih dan Rendra Wasnury, 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru, Jom FEKON, Vol. 2 No.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B., & Arif. N. R. A. (Eds). (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.