

ANALISIS UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH MAKAN PRAMBANAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Erna Erviana¹, Aida Vitria², Nurul Hasanah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0248

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1120078802

Email : Ernaerv29@gmail.com

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi. Sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi kerja. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan, teknik motivasi yang digunakan, serta sejauh mana tingkat motivasi kerja pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan, teknik motivasi yang digunakan, serta sejauh mana tingkat motivasi kerja pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Pemberian motivasi kerja yang dilakukan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin hampir 80 % sudah berjalan dengan baik. Walaupun pelaksanaan motivasi sudah baik, Rumah Makan Prambanan Banjarmasin masih mengalami sedikit kendala dalam memahami keinginan karyawan. Peran kompensasi, gaji, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin 100% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan dari hasil penelitian adalah bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Rumah Makan Prambanan Banjarmasin 80% sudah baik, walaupun masih ada sedikit kendala yang dihadapi Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu bagaimana cara pimpinan lebih mempertahankan kualitas karyawannya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Masalah SDM, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the important assets and have a direct impact on organizations or agencies. An organization must be supported by capable human resources because human resources play a very important role in running businesses or activities within the agency. One of the ways that can be done in an effort to improve employee performance is by providing work motivation. The problems studied in this study are how efforts are made, motivational techniques used, as well as the extent of work motivation levels at Prambanan

Banjarmasin Restaurant in improving the performance of its employees. The purpose of this research is to know the efforts made, the motivational techniques used, as well as the extent of work motivation levels at Prambanan Banjarmasin Restaurant.

The research methods used are observation methods, interviews, questionnaires, documentation, and library studies.

The results showed that efforts to improve employee performance at Prambanan Banjarmasin Restaurant by applying employee work discipline, supervising employee performance, loving the situation and climate conducive to employees, giving initiatives, and providing compensation. The motivation of work conducted by Prambanan Banjarmasin Restaurant is almost 80% already running well. Although the implementation of motivation has been good, Prambanan Restaurant Banjarmasin still has a little obstacle in understanding the wishes of employees. The role of compensation, salary, and communication to the performance of employees of Rumah Makan Prambanan Banjarmasin 100% has greatly helped improve employee performance.

The conclusion of the research results is that the implementation of work motivation conducted by Prambanan Restaurant Banjarmasin 80% has been good, although there are still few obstacles faced by Prambanan Banjarmasin Restaurant in improving employee performance, namely how the leadership better maintains the quality of its employees.

Keywords: Work Motivation, HR Problems, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi pada saat pandemi seperti ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya. Hanya yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan dan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya melalui kursus dan pelatihan kerja, namun jika karyawan memiliki kemampuan cukup tetapi tidak mempunyai motivasi yang tinggi, dapat diselesaikan dengan memberikan insentif untuk meningkatkan semangat kerja yang menurun dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal. Rumah Makan Prambanan merupakan usaha dagang yang cukup besar serta memiliki karyawan dengan jumlah 10

orang, maka dalam menjalankan aktivitasnya Rumah Makan Prambanan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar Rumah Makan Prambanan tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan handal dalam segala bidang, untuk memperlancar kerja produksi dan mengurangi kendala yang dialami organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang SDM, maka diperoleh informasi bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di Rumah Makan Prambanan sebagai bentuk motivasi yaitu digunakan sistem pemberian insentif atau tambahan gaji bagi karyawan yang dianggap berpotensi atau mampu menyelesaikan

pekerjaan yang telah ditentukan. Sehingga apabila karyawan dalam bekerja kurang maksimal dari maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran.

Motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Prambanan Banjarmasin pada dasarnya sudah baik dengan indikator disiplin kerja yang meningkat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang baik, ketrampilan dalam masalah menyelesaikan tugas, gaji, dan keadilan dalam wewenang atau penempatan jabatan, hanya saja belum begitu efektif karena kurangnya perhatian dari organisasi tentang gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen organisasi dengan alasan kebutuhan pribadi keluarga, sehingga terjadi bolos kerja, ketelatan, serta kesalahan dalam bekerja. Kitidakpuasan karyawan menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan **“ANALISIS UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH MAKAN PRAMBANAN BANJARMASIN”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Menurut Moleong dalam buku Herdiansyah Haris (2017), metode kualitatif adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Upaya-Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan Rumah Makan Prambanan yang tinggi, seorang pemilik harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Upaya yang dilakukan Rumah Makan Prambanan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, adalah :

1. Menerapkan Disiplin Kerja Karyawan.

Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan besarnya insentif yang diberikan. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Sulidha Agustin bagian produksi dan sumber daya manusia pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, dalam pemberian insentif material yang berupa gaji dan bonus, dirasakan karyawan sudah cukup baik. Untuk mencapai tingkat yang lebih, pimpinan memotivasi karyawannya dengan pemberian insentif non-material yang berupa pujian, keadilan, dan perlakuan yang wajar. Untuk menanggapi permasalahan, pimpinan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin harus bertindak tegas untuk memberikan sanksi pada setiap karyawan yang melanggar peraturan dengan sanksi yang pantas berupa teguran dan surat peringatan.

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, harus melalui beberapa tahap, yaitu : (1). Disiplin diri sendiri (2). Disiplin lingkungan, dan (3). Disiplin kerja.

Setiap organisasi ingin memberikan sesuatu yang terbaik bagi karyawan, dan penerapan disiplin itu merupakan salah satu usaha untuk karyawan agar dapat menghargai waktu dan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

2. Menerapkan Sistem Target dalam Penggajian.

Guna memacu produktivitas karyawan, Rumah Makan memberlakukan sistem penggajian tertentu, dimana karyawan yang rajin dan bekerja melebihi target yang telah ditentukan akan mendapat gaji yang lebih banyak dari karyawan yang bekerja biasa-biasa saja. Karyawan yang berprestasi, dengan sendirinya akan membentuk karakter yang baik karena adanya keinginan untuk berkembang dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga tidak perlu diawasi dengan ketat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Dwi Ratna (2017 : 09) tentang faktor intrinsik motivasi, dimana keinginan dan kepuasan timbul dari diri sendiri. Untuk lebih mengetahui prestasi kerja karyawan, pimpinan mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala, yaitu :

Berdasarkan wawancara dengan ibu Sulidha Agustin bagian produksi dan sumber daya manusia pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, sistem pengawasan yang digunakan terdiri dari 2 bentuk, yaitu :

a. Pengawasan Internal.

Pengawasan dari dalam lingkungan kerja, yang dilakukan langsung oleh pimpinan terhadap karyawan mengenai pekerjaan dan kebijakan yang telah ditetapkan serta pengawasan terhadap produksi dan hasil produksi. Pengawasan dilakukan berkala setiap hari atau satu minggu sekali, dengan harapan karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan hasil kerja yang memuaskan.

b. Pengawasan Eksternal.

Pengawasan yang dilakukan dari masyarakat kepada karyawan mengenai apa

saja kegiatan yang dilakukan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin. Misalnya, seorang karyawan yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan di luar Rumah Makan untuk hal-hal yang tidak baik maka masyarakat bisa menilai bahwa karyawan itu perlu untuk dilaporkan ke pihak pemilik.

3. Menciptakan Situasi dan Iklim yang Kondusif bagi Karyawan.

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut, Rumah Makan Prambanan Banjarmasin menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerja/karyawan dalam program asuransi, sehingga karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja juga merupakan prioritas yang diutamakan oleh pemilik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

4. Memberikan Insentif.

Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam memberikan insentif bagi karyawan sudah cukup adil, yaitu pada bagian-bagian atau unit unit tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian-bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap barang-barang produksi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Dwi Ratna dalam Mangkunegara (2014 : 05) yaitu secara teoritis tentang teknik pemenuhan kebutuhan, motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, dalam hal ini termasuk dalam kategori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.

5. Memberikan Kompensasi.

Selain kompensasi berupa gaji dan bonus, Rumah Makan Prambanan juga memberikan kebijakan berupa uang makan kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan

guna memberikan kompensasi lebih kepada karyawan, bukan hanya sekedar memenuhi ketentuan yang ditetapkan pemilik, akan tetapi guna memberikan dorongan agar timbul semangat kerja yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.1.2. Jenis Motivasi yang Digunakan Rumah Makan Prambanan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Seorang pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan mudah. Banyak cara yang dapat dilakukan dalam hal pemberian motivasi kerja, salah satunya yaitu dengan cara memberikan motivasi positif maupun negatif dalam bentuk material maupun non-material. Cara yang dilakukan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam memotivasi kerja karyawannya yaitu dengan jenis motivasi material dan motivasi non-material secara positif maupun negatif, berupa :

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan. Dalam memenuhi kebutuhan, seorang karyawan membutuhkan gaji dalam bekerja. Gaji diberikan sesuai dengan bentuk pekerjaan baik harian, mingguan, maupun bulanan. Gaji merupakan hal pokok yang harus diberikan Rumah Makan Prambanan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Standar gaji yang digunakan Rumah Makan Prambanan sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Banjarmasin.

2. Bonus

Rumah Makan Prambanan menggunakan bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya bonus yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Bonus diberikan sebagai tambahan uang

yang diberikan kepada karyawan karena prestasi yang diperoleh dalam bentuk kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam produksi. Bentuk bonus yang diberikan berupa tambahan gaji dan uang makan. Untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan akan mendapat bonus 30% dari gaji pokok yang diterima dan bonus juga diberikan untuk karyawan yang mau kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 20% dari gaji pokok yang diterima.

3. Fasilitas Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan kebutuhan tambahan yang dapat dirasakan karyawan dilingkungan kerja. Rumah Makan Prambanan Banjarmasin memberikan fasilitas kerja dalam bentuk peralatan dan perlengkapan kerja. Peralatan kerja yang diberikan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin kepada karyawannya adalah berupa alat-alat produksi yang digunakan untuk kelancaran dalam bekerja berupa kompor, gas elpiji, kulkas, wajan, gelas, piring, perlengkapan pencuci piring dan makanan yang siap disajikan. Perlengkapan yang diberikan berupa masker, sarung tangan, dan fasilitas yang baik. Masker digunakan untuk bahan penutup mulut ketika melakukan produksi, sarung tangan digunakan para karyawan untuk menyajikan makanan untuk menjaga kebersihan makanan, fasilitas tempat kerja diberikan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Penempatan Jabatan

Penempatan jabatan / penempatan bagian yang diberikan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan yang sesuai membuat pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan baik. Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, dalam menempatkan bagian sesuai dengan

pendidikan karyawan. Bidang produksi didominasi oleh anak SMA karena Rumah Makan Prambanan mengutamakan produksi menyajikan makanan dan dibutuhkan ketrampilan-ketrampilan khusus dalam hal ketepatan menyajikan. Karyawan dari tingkat SMP cenderung ke pekerjaan yang bersifat ringan seperti bagian pemasaran. Karyawan dari tingkat SMA lebih ke bagian personalia (administrasi dan pelayanan konsumen).

5. Pujian

Selalu dianggap terbaik dalam bekerja adalah suatu hal yang diinginkan karyawan untuk menunjukkan keseriusan dalam bekerja. Untuk itu, pimpinan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin sering memuji para karyawannya jika pekerjaan yang dilakukan sangat sempurna. Dengan pujian yang diberikan pimpinan, karyawan akan merasa puas dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Penghargaan

Secara periodik, Rumah Makan Prambanan menunjuk karyawan terbaik/teladan dalam setiap bidang produksi, untuk diberi penghargaan (piagam, uang, dll). Dalam hal ini, karyawan karyawan memiliki motivasi berprestasi tinggi dengan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, berupa kenaikan jabatan dan kenaikan gaji. Penghargaan digunakan Rumah Makan Prambanan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai hasil yang baik dan kebutuhan akan kekuasaan, jadi penghargaan diberikan sebagai bentuk kepedulian terhadap kebutuhan karyawan sesuai dengan prestasi yang dimilikinya.

7. Hukuman

Hukuman merupakan bentuk motivasi negatif yang digunakan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin untuk

meningkatkan kinerja karyawannya. Pimpinan/manajer memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, hukuman diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik terhadap karyawan karena karyawan akan merasa bosan dan jenuh dengan kebijakan tersebut dan akhirnya kinerja karyawan semakin lama akan menurun. Untuk mengatasi hal tersebut Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan selain menggunakan hukuman, juga menggunakan bentuk pengarahan dan teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja.

4.1.3. Tingkat Motivasi Kerja Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja karyawan.

Tingkat motivasi pada Rumah Makan Prambanan Banjarmasin tergolong cukup disiplin, yaitu mulai cara karyawan dalam berpendapat, tanggung jawab, kesetiaan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, dapat dilakukan dengan cara :

1. Penelitian langsung terhadap karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada bulan Juni 2021 di lingkungan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, bahwa seluruh karyawan pada saat jam kerja berlangsung semua bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan hanya terdapat beberapa karyawan saja yang kurang serius dalam menjalankan tugasnya yaitu terlihat ada karyawan yang berbincang-bincang sendiri dengan rekan kerjanya waktu jam kerja berlangsung. Efisiensi dan efektivitas terlihat pada semua unit kerja, sehingga semua karyawan mendapatkan pekerjaan dan tidak ada karyawan yang tidak bekerja.

2. Wawancara dengan karyawan Rumah Makan Prambanan

Banjarmasin bidang administrasi dan SDM. Diperoleh data sebagai berikut :

Sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap karyawan, organisasi melalui karyawan personalia mempunyai beberapa saluran komunikasi guna mengetahui dan menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan, yaitu:

a. Komunikasi langsung

Komunikasi yang dilakukan secara langsung antara pimpinan dengan karyawan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai kesempatan secara langsung kepada karyawan untuk menyampaikan tentang visi, misi, dan tujuan organisasi. Adanya komunikasi langsung yang dilakukan pimpinan, karyawan akan semakin mudah mengungkapkan keinginan dan keluhan yang diharapkan dari pekerjaannya, sehingga pimpinan akan mudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari masing-masing karyawan.

(1) Menurut pendapat karyawan 1 :

“Menurut saya pribadi tentang motivasi karyawan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya sudah maksimal karena semua yang bekerja dalam keadaan bergairah semangat kerja dan pemimpin selalu memberi masukan agar tidak terjadi konflik saat bekerja”.

(2) Menurut pendapat karyawan 2 :

“Kalau masalah gaji/upah sudah sesuai standart UMP kalsel, tapi sangat disayangkan bonus dan uang lembur ditiadakan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kami dalam bekerja yang membuat semangat kerja kami turun”.

b. Komunikasi tidak langsung

Apabila karyawan merasa takut bicara langsung dengan pimpinan, organisasi menyediakan bentuk media surat tertulis yang bisa digunakan karyawan untuk mengungkapkan semua keluhan dan keinginan masing-masing. Dengan media surat, pimpinan bisa mengetahui keinginan dan keluhan dari karyawan yang mungkin tidak berani bicara langsung.

Tanggapan karyawan tentang kebijakan perusahaan terkait dengan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Table 1 Tanggapan responden tentang pelaksanaan motivasi kerja

No	Indikator	Skor Terbanyak	Skor Ideal	(%)	Kategori
1	Disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	9	10	90%	Baik
2	Tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setelah diberikan motivasi	10	10	100%	Baik
3	Ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam mendukung hasil dan kualitas produksi.	9	10	90%	Baik

4	Pemberian gaji dan bonus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.	8	10	80%	Baik
5	Keadilan pimpinan dalam penilaian dan wewenang terhadap karyawan.	6	10	60%	Cukup Baik
6	Komunikasi dengan pimpinan dan karyawan lain.	10	10	100%	Baik
7	Penempatan jabatan sesuai dengan pendidikan dan keahlian dari karyawan.	9	10	90%	Baik
Jumlah		61	70	87,14%	Baik

Sumber : Data yang diolah

Keterangan :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 10 karyawan yang mempunyai tanggung jawab dibidang produksi, menyatakan bahwa 100% pelaksanaan motivasi perlu ditingkatkan untuk membentuk kepuasan yang diharapkan. Motivasi merupakan salah satu

upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rumah Makan Prambanan Banjarmasin.

Upaya peningkatan kinerja karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin sesuai dengan yang diharapkan, yaitu 60% dapat dilakukan dengan pemberian motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan 100% tanggung jawab karyawan meningkat setelah diberikan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar puas dengan motivasi yang diberikan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dari motivasi tersebut.

4.1.4. Hambatan/Kendala yang dihadapi Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam memotivasi kerja karyawannya.

Dalam melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang sering menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat pimpinan sebelumnya.

Kendala-kendala yang dihadapi Rumah Makan Prambanan Banjarmasin dalam memotivasi kerja karyawannya, yaitu :

1. Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif.

Setiap karyawan memiliki karakter yang tidak sama, sehingga keinginan karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama. Alat motivasi yang digunakan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin sudah cukup efektif, tapi karyawan belum tentu puas dengan sistem motivasi yang digunakan organisasi.

2. Pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan.

Keinginan dan kebutuhan karyawan berbeda-beda, sikap dan cara seorang karyawan dalam mengungkapkan keluhan juga berbeda-beda. Karyawan sering

merasa tidak puas, tapi tidak mau untuk mengungkapkan langsung kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak menyadari adanya keluhan dari karyawan tersebut.

3. Karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan.

Suatu pekerjaan bertumpuk kadang membuat karyawan merasa jenuh dan malas, sehingga pekerjaan tersebut belum terselesaikan pada waktunya. Hal ini jika tidak segera diatasi akan berakibat buruk bagi organisasi, khususnya pada produktivitas kerja karyawan.

4. Terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

Orang yang cukup tua tingkat produktivitasnya menurun, karena motivasi kerjanya juga rendah. Batasan usia kerja karyawan dalam perusahaan adalah 35 tahun, namun di Rumah Makan Prambanan Banjarmasin masih dijumpai karyawan yang sudah cukup usia, perusahaan masih memperkerjakan karyawan tersebut dengan alasan karena karyawan tersebut masih pengen tetap bekerja karena terdesak dengan kebutuhan hidup keluarga.

Untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan perlu mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, yaitu :

1. Untuk menentukan alat motivasi yang tepat, pimpinan harus tau apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan, dengan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawannya.
2. Untuk dapat mengetahui keinginan karyawan, pimpinan berkomunikasi langsung dengan karyawan tentang kepuasan terhadap kebijakan yang dikeluarkan organisasi.
3. Lebih meningkatkan kedisiplinan, khususnya dalam bidang SDM. Organisasi lebih mengutamakan sistem produksi, karena organisasi bergerak dibidang pelayanan.
4. Apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada waktunya, organisasi menetapkan kerja lembur setelah habisnya

jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

5. Untuk karyawan yang sudah cukup tua, perusahaan mengurangi target kerja yang lebih pantas. Sehingga, karyawan tersebut bisa tetap bekerja dengan baik.

4.2. Analisis dan Pembahasan

Rumah Makan Prambanan Banjarmasin merupakan Rumah Makan yang cukup besar dan memiliki cukup banyak karyawan yaitu sebanyak 10 karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan agar organisasi tetap maju dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan, dengan harapan mendapatkan sumber daya yang berpotensi dan berkualitas baik.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, dimana jika kemampuan karyawan dan motivasi yang diberikan organisasi sudah baik maka kinerja karyawan akan maksimal dan produktifitas karyawan semakin meningkat. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, pimpinan melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan menerapkan disiplin kerja, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan baik pengawasan internal maupun eksternal, menciptakan situasi yang kondusif bagi karyawan, memberikan insentif, dan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan. Segala program kesejahteraan karyawan yang ada, sebagian besar bertujuan menjadikan organisasi sebagai rumah kedua, sehingga karyawan merasa kerasan, betah, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ada sebagian sesuai dengan teknik motivasi kerja karyawan yang dinyatakan Dwi Ratna dalam Gibson

(2018) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan karyawan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada karyawan. Jenis motivasi Rumah Makan Prambanan adalah gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman.

Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan, bonus adalah tambahan uang yang diberikan sebagai tanda ketekunan dalam bekerja, fasilitas kerja diberikan untuk menunjang efisiensi kerja karyawan, penempatan jabatan yang diberikan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing, pujian merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan yang memiliki keunggulan lebih dalam bekerja, dan hukuman diberikan apabila seorang karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan jenis motivasi yang dinyatakan (Nawawi, 2017) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dimana motivasi positif sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja karena pada umumnya manusia hanya senang menerima yang baik-baik saja, dan motivasi negatif merupakan bentuk motivasi berupa hukuman bagi karyawan yang pekerjaannya kurang baik. Motivasi kerja karyawan Rumah Makan Prambanan Banjarmasin sudah berjalan baik. Hal ini terlihat pada ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, yaitu karyawan mudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap karyawan dan sikap tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, perusahaan menggunakan beberapa saluran komunikasi untuk menyerap keluhan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan

melalui komunikasi langsung dan tidak langsung.

Komunikasi langsung dilakukan pimpinan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui keluhan dan kritik dari para karyawannya, komunikasi tidak langsung dilakukan pimpinan bagi karyawan yang tidak berani atau malu mengungkapkan keluhan dan kritik secara langsung pada pimpinan. Organisasi senantiasa menginformasikan perkembangan dan kondisi organisasi secara continue kepada seluruh karyawan tanpa kecuali menjelaskan visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak hanya bekerja dan terjebak rutinitas, tetapi dapat mengetahui segala hal tentang tujuan organisasi, sehingga dapat ditumbuhkan rasa memiliki antara karyawan dengan organisasi, karena karyawan dipandang sebagai aset dan bukan sebagai alat produksi.

Dalam hal ini manajemen organisasi Rumah Makan Prambanan Banjarmasin sesuai dengan pernyataan (Handoko, 2017) yang menggunakan prinsip komunikasi, yaitu pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas dan tepat. Berdasarkan kuesioner motivasi yang diberikan di Rumah Makan Prambanan Banjarmasin menunjukkan bahwa dari 10 karyawan dapat diambil sampel 5 karyawan, menunjukkan rata-rata karyawan 100% sudah puas dengan kebijakan organisasi, dan hanya ada beberapa karyawan yang kurang puas terhadap kebijakan organisasi karena sistem gaji dengan sistem penilaian serta dalam pendelegasian wewenang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, sebab pimpinan lebih memperhatikan berapa lama karyawan tersebut bekerja. Beberapa karyawan terganggu dengan kebisingan alat produksi yang dapat mengganggu aktivitas kerja, sehingga akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam beraktivitas. Dari pernyataan tersebut diatas, sistem penggajian dan komunikasi

yang terjalin di Rumah Makan Prambanan Banjarmasin berjalan dengan baik. Dari 10 karyawan, 8 orang atau 80% merasa kurang puas dengan penilaian dan pendelegasian wewenang organisasi. Tidak mudah seorang pemimpin mengelola seorang karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan waktu yang lama, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda-beda. Salah satu yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan motivasi. Pelaksanaan motivasi kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat. Dalam memotivasi kerja karyawannya kendala yang dihadapi Rumah Makan Prambanan Banjarmasin, yaitu pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif karena keinginan setiap karyawan tidak sama, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan karena keinginan karyawan mudah berubah, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan yang menimbulkan pekerjaan belum terselesaikan dengan baik, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua untuk menghadapi tuntutan kerja. Untuk menghadapi permasalahan tersebut, pimpinan melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap cara kerja karyawan untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan dapat berkomunikasi langsung kepada karyawan tentang kebijakan yang dikeluarkan organisasi.

Organisasi meningkatkan kedisiplinan, khususnya pada bidang pelayanan untuk menghindari terjadinya penumpukan tugas karena tidak selesai pada waktunya. Untuk menghindari ketidak efektifan sistem kerja organisasi, pimpinan menetapkan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Bagi karyawan yang sudah cukup tua, organisasi memberikan kelonggaran dengan mengurangi target yang harus dikerjakan.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi.
- b. Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman.
- c. Tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik.
- d. Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, dan terdapatnya beberapa karyawan yang sudah cukup tua.

Saran

- a. Dalam pendelegasian wewenang dan menilai kinerja karyawan harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab secara continue, dengan memperhatikan keinginan karyawan terutama keinginan karyawan dalam bidang produksi untuk memiliki keadilan kerja dan penilaian terhadap kinerja karyawan.
- b. Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
- c. Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja organisasi dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi dibagian-bagian tertentu untuk menunjang tercapainya hasil yang lebih baik lagi.
- d. Manajer personalia harus lebih meningkatkan pengawasan yang maksimal, khususnya pada bagian pelayanan.

Daftar Pustaka

- Damayanti. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Balikpapan: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: BPFE.
- Marwansyah. 2015. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Evi Salwia Efendy, 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rakhmat. 2016. *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Petugas Pemungutan Pajak Bumi Dan Bangunan DiKelurahan Sukagalih Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Halimatus Sa'diah. 2018. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Arif Bondan Rudianto. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (PERSERO) KCU Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sinambela. 2012. *Analisis Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Rumah Makan Kartanegara*. Malang
- Risma Fitriani. 2017. *Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat*.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.