

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA IRMA SASIRANGAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Muhammad Nor Yasin¹, HJ. Susila Dewi², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310284

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1106066401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1130128801

Email : noryasin437@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Peranan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (2) Produktivitas kinerja karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif kualitatif dan merupakan peneliti survey (observasi). Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara serta dokumentasi dengan manager karyawan yang berada di Irma Sasirangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Motivasi kinerja tidak berjalan dengan baik di Irma Sasirangan Banjarmasin, 2) Produktivitas di Irma Sasirangan mengalami penurunan berdampak pada penjualan yang mengalami 40-50% dari penjualan

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the role of motivation on employee performance to improve employee performance productivity (2) employee performance productivity Irma Sasirangan Banjarmasin.

This study uses a qualitative descriptive design and is a survey researcher (observation). Data collection techniques used are observation and interviews as well as documentation with employee managers who are in Irma Sasirangan.

The results of this study show 1) Performance motivation is not going well at Irma Sasirangan Banjarmasin, 2) Productivity at Irma Sasirangan has decreased, resulting in sales experiencing 40-50% of sales.

Keywords: Motivation, Productivity, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Faktor utama penggerak maju mundurnya suatu usaha atau perusahaan adalah manusia. Manusia merupakan sumber daya dan potensi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu badan usaha maupun perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia yang menjadi perencana semua ide-ide serta sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja untuk mendorong perusahaan agar lebih meningkatkan produktivitas karyawannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi. Mengingat perannya yang sangat penting sudah seharusnya perusahaan atau organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya maka dari itu adanya manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat lah penting bagi suatu organisasi dimana karyawan sangat penting bagi organisasi tersebut, jika organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut tidak akan berjalan baik. Dimana pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menimbulkan kualitas bagi suatu organisasi.

Maka dari itu motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sadirman 2006:73). Motivasi suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang melakukan kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. (Maslow,2012) berdasarkan kebutuhan dari motivasi bahwa setiap orang melakukan usaha dalam perilaku untuk mengisi kekurangan yang ada dalam hidupnya untuk mencapai tujuan yang dia inginkan. Bagi suatu karyawan sangat lah penting karena jika dalam suatu tujuan tidak memiliki usaha dan motivasi semua hasil yang di lakukan cenderung akan berbuah sia sia. Maka dalam teori ini di perkuat motivasi sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan.

Setelah adanya motivasi dalam suatu organisasi juga harus memiliki produktivitas kerja dimana setiap organisasi juga ingin memiliki produktivitas kerja karyawan yang bermutu. Produktivitas merupakan istilah dalam produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya yang dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan

kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi,2003:8.4). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Tohardi (2017:100) Produktivitas yang berkualitas akan menimbulkan kinerja karyawan yang bermutu dimana proses kinerja karyawan yang akan memberikan kualitas yang akan menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Jika tempat kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (sutrisno:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas,kuantitas,waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Maka kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memotivasi karyawan dalam kemampuan menyelesaikan tugasnya maka pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard,1993)

Irma Sasirangan Banjarmasin merupakan salah satu tempat yang paling menonjol di kampung sasirangan dan juga paling bagus produktivitas nya akan tetapi dimana pada era saat ini mengingat adanya era covid -19 sekarang ini banyak pengurangan pendapatan mengingat penjualan belum normal . untuk sementara irma sasirangan hanya mencapai 40-50 % menyesuaikan dengan daya beli konsumen dan karyawan hanya sementara bekerja tidak setiap hari tapi karyawan bekerja hanya 3 hari dalam seminggu secara bergiliran karena untuk menekan biaya tetap dan tidak tetap.

Dari berbagai uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adakah peranan motivasi dan produktivitas di irma sasirangan maka peneliti akan mengangkat judul "Analisis Peranan Motivasi Dan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Irma Sasirangan Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Teknik pengambilan data adalah dengan menggunakan observasi dan wawancara sedangkan alat analisis data berbentuk suatu pertanyaan wawancara dan kuisioner agar dapat menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan di dapat dalam masalah produktivitas kerja misalnya karyawan selalu berusaha untuk mencapai target penjualan yang di tetapkan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pentingnya peranan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

Dalam usaha untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja di Irma Sasirangan banjarmasin, maka seorang pemimpin di tuntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan upaya dan usaha yang semaksimal mungkin , Pemimpin juga harus menyadari betapa

pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Peranan Motivasi juga seharusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus dan jika terputus bisa saja mengakibatkan kinerja karyawan berkurang, maka dari itu diperlukan peranan motivasi agar kinerja karyawan merasa di perhatikan dan motivasi kerja mereka dapat dipertaruhkan. Peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk materi maupun non materi dapat berupa penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atas kinerja yang dicapainya, bisa juga dapat berupa pujian dan kehormatan, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh semangat karena ada reward (imbalan) yang akan karyawa terima.

Selain hal diatas hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan berupa makan, minum sebagai kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia dalam bekerja
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dalam hubungan ini karyawan ingin diterima keberadaannya ditempat kerja dapat melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis
4. Perlunya pendekatan secara pribadi, salah satu aspek paling tepat untuk mengetahui pola berpikir, bersikap

dan bertingkah laku, para karyawan dalam konteksnya dengan mengembangkan kemampuan dalam melakukan pendekatan secara pribadi. Secara psikologi tiap-tiap orang mempunyai keinginan dan cita-cita sendiri. Oleh karena itu dengan mengenal secara dekat maka pimpinan akan mengetahui dari bagaimana pemberian motivasi yang efektif terhadap karyawannya

5. Mempertimbangkan tugas/pekerjaan yang akan diberikan ke pada kinerja karyawan oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengertian yang luas dalam hal mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan
 6. Memberikan insentif diluar gaji pokok bila penjualan meningkat itu ditujukan agar karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya supaya penjualan meningkat.
2. Upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan

Upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan adalah suatu perihal yang penting dimana masa pandemi berpengaruh langsung bagi setiap individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya setiap karyawan selalu ingin menghasilkan yang lebih baik, menjadi lebih maju namun terkadang terdapat kendala atau keterbatasan sehingga tidak tau bagaimana caranya untuk meningkatkan kerjanya. Berikut beberapa upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan pemimpin :

1. Memberikan Pelatihan yang cukup bagi karyawan
Pelatihan atau training akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan demikian karyawan dapat bekerja secara profesional dan semangat dalam bekerja juga dapat ditingkatkan

2. Meyakinkan karyawan bahwa karyawan dapat melakukan dengan baik.

Memberikan dorongan kepada mereka untuk mencari solusi sendiri terlebih dahulu, jika benar-benar perlu barulah memberikan bantuan mencari kan solusi

3. Meyakinkan karyawan bahwa mendukung karyawan
Meyakinkan bahwa bekerja tidak sendiri pemimpin selalu ada dibelakang mereka untuk selalu mendukung dan siap memberikan arahan kepada mereka

4. Dengarkan karyawan
Pemimpin setidaknya melakukan pertemuan seminggu sekali untuk melakukan tukar pikiran pada karyawan atau bawahan, dengan demikian dapat mengetahui apa yang dipikirkan mereka dan apa yang diinginkan mereka dalam perusahaan atau organisasi.

5. Merayakan Keberhasilan
Apabila produktivitas meningkat maka pemimpin akan merayakan keberhasilan itu akan membuat karyawan dapat menghilangkan penat dan stress dalam bekerja sehingga pada masa yang akan datang membuat karyawan menjadi semangat lagi dan seterusnya produktivitas akan terus meningkat.

6. Memberikan bonus
Memberikan bonus diluar gaji pokok akan menambah daya dorong karyawan dan menimbulkan semangat kerja karyawan yang lebih baik lagi akan tetapi selalu mengarahkan mereka untuk tidak melihat jumlah bonus yang di dapat tetapi menganggap bonus yang didapat sebagai bentuk apresiasi kepada kinerja karyawan karena produktivitasnya telah meningkat.

PENUTUP

1. Irma sasirangan merupakan rumah produksi sasirangan yang berada di kampung sasirangan baanjarماسين.

2. Irma sasirangan berlokasi di Jalan Seberang Mesjid Rt.06, Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.
3. Motivasi berpengaruh terhadap nilai kerja karyawan sehingga dibutuhkannya sosok pemimpin yang bisa memberikan arahan kepada karyawan agar bisa memiliki rasa tanggung jawab tersendiri pada jiwa kepemimpinan yang akan berdampak pada hasil kinerja yang berada di Irma Sasirangan, motivasi yang tinggi akan berdampak baik bagi produktifitas hasil yang ada di Irma Sasirangan. Pada saat ini sebenarnya sudah bagus, namun permasalahan yang ada pada Irma Sasirangan Banjarmasin hanya saja kurangnya kombinasi dalam pemberian motivasi sehingga sulit untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan, selain itu langkah-langkah yang diambil dalam memotivasi karyawan tampaknya kurang berjalan dengan baik sehingga berpengaruh langsung pada penurunan produktivitas kinerja. Walau demikian pemimpin berusaha memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan, namun terhambat karena terbatasnya waktu pemimpin sehingga pemberian motivasi yang lama kelamaan sedikit terhambat yang dapat menyebabkan turunnya semangat dan gairah karyawan diirma karyawan sasirangan banjarmasin.
4. Produktivitas kinerja karyawan irma sasirangan banjarmasin memang `sudah terlampau dengan cukup baik namun ada kendala di produk karena adanya masa pandemi produk menurun mengingat produknya belum normal 40-50% penjualan. Dengan ini bahwa produktivitas kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak berjalan baiknya hasil produk dari irma sasirangan banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar P Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Agus Dharma, 2013. Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Ahmad Tohardi, (2017), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- A.M, Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- A.M, Sardiman. 2009. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- A.M, Sadirman. (2010). Interaksi dan Motivasi Belajar Siswa. Jakarta: PT Rajawali Press Grafindo Persada.
- Anoraga , 2011, Psikologi Manajemen, Rineka Cipta, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta:Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Djamarah, . 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Frederick Herzberg, 2011, Work and The Nature of Man. The world Publishing, Company-Cleveland and New York.
- Husain, A. S., Nawawi, J., & Yunus, R. (2011). Analisis Manajemen Sumber

- Daya Aparatur di Sekretariat Kabupaten
- Hariandja, 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. (2002). MSDM. *Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jeneponto. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 53-60.
- Komarudin, . (2001). Dasar-Dasar Manajemen Investasi. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusnendi. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam. Jakarta : Universitas Terbuka
- Mc. Donald dalam Sardiman. (2007:73). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung. Rajawali Pers
- Maslow, 2012, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta. 2003. h. 3
- Payaman J. Simanjuntak .2007. Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Edisi 1, Penerbit BPFE, Jakarta
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sadirman. 2007. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Simamora, 2015, Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedamayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawaiio Negri Sipil (cetakan kalimat)' Bandung: PT. Aditama, 2012
- Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Zaenudin, M., Haryono, A. T., & Harini, C. (2020). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES ON WORK PRODUCTIVITY WITH WORK ETHOS AS INTERVENING VARIABLES (Study at CV. Fairuz Group Demak). *Journal of Management*, 6(1).
<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-produktivitas-productivity-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas/>