

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV.SHAFIRA TOURS & TRAVEL

ABSTRAK

Ahmad Shofi¹, Hj Farida Yulianti², Hj Erni Alfisah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0621

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1124066801

Email: Ashofi67@yahoo.com

Peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin. Masalah yang dibahas peneliti dalam skripsi ini membahas tentang faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan, Bagaimana nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta, bagaimana perwujudan motivasi kerja yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktivitas karyawan yang ada di CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan ada 2 (dua) yaitu faktor internal yaitu pemenuhan kebutuhan dan skill serta pengetahuan, kemudian faktor eksternal yaitu hubungan atasan dan bawahan.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas, Karyawan

ABSTRACT

The role of motivation in increasing employee productivity in CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin. The problem discussed by the researcher in this thesis discusses the factors that cause the need for work motivation in increasing employee productivity, how the value of work motivation in increasing employee productivity and how the realization of work motivation that has been implemented in increasing employee productivity in CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin. The research method used is descriptive qualitative research method. Sources of data used are primary and secondary data. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. Then the data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and data verification. The results of this study indicate that there are 2 (two) factors that cause the need for work motivation in increasing employee productivity, namely internal factors, namely the fulfillment of needs and skills and knowledge, then external factors, namely the relationship between superiors and subordinates.

Keywords : Motivation, Productivity, Employee

PENDAHULUAN

Persoalan yang paling sering ditemukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia, adapun modal, mesin dan teknologi yang dikuasai perusahaan tetapi bersifat comfortable, namun tanpa manusia yang kompeten perusahaan tidak berarti apa-apa, manajemen manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja sungguhlah tidak sederhana karena masing-masing individu mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Sumber Daya Manusia yang ada haruslah dikelola dengan penuh perhatian, sama halnya dengan sumber keuangan, modal dan material. Semua organisasi atau perusahaan, titik fokusnya adalah orang-orang, sehingga aktivitas ini perlu perencanaan dan terapkan secara benar agar mencapai hasil-hasil yang dikehendaki, dalam arti yang lebih khusus adalah pencapaian tingkat produktivitas Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja yang maksimal.

Pengelolaan manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal itu berhubungan erat dengan produktivitas itu sendiri, bagaimana mengelola manusia agar menjadi manusia yang berproduktivitas dan juga bagaimana mengelola organisasi atau perusahaan sebagai wadah manusia dalam mencapai tujuan dan mencapai produktivitas yang tinggi.

Langkah lain yang ditempuh adalah memotivasi dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dengan karyawan, berdasarkan tingkatan atau jabatan, hasil kerja secara layak, adil dan tepat waktu. Selain kompensasi dapat juga dengan pemberian insentif atau tunjangan dan dengan penambahan fasilitas, serta

perhatian, kemauan yang kuat, arahan dan bimbingan.

Setiap organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya motivasi dan disiplin kerja, sehingga tindakan, aturan atau tata tertib kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab. Kenyataannya bahwa selama ini disiplin kerja karyawan CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin rendah, hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, ini dapat dilihat dari absensi yaitu masih banyak yang datang terlambat dan pulang lebih awal, hasil kerja yang tidak selesai tepat pada waktunya dan masih ada aturan-aturan atau tata tertib kerja yang tidak ditaati. Dalam kaitannya dengan penulisan ini adalah CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin sebagai objek penelitian, dengan tujuan untuk mengkaji dan mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian dengan mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang bertujuan untuk menyajikan kesimpulan dalam bentuk uraian atau kalimat tanpa menggunakan perhitungan statistik.

2. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah CV. Shafira Tours & Travel di kota Banjarmasin, sedangkan objek yang akan penulis teliti adalah menganalisa bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Shafira Tours & Travel Banjarmasin.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data berupa data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan Data yaitu dengan cara mempelajari buku- buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tuisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

Riset Lapangan yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak- pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pimpinan selalu berusaha untuk memberikan dorongan atau motivasi pada karyawannya agar para karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mempermudah memotivasi bawahannya seorang pimpinan harus dapat mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan dapat timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal).

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar ini ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin , dimana insentif yang diterima karyawan akan memperbaiki penampilan karyawan, tapi pada kenyataannya insentif tidak diberikan. Insentif sering diberikan

hanya bagi karyawan yang bekerja dilapangan seperti halnya driver (sopir) ,bagian administrasi juga sangat menginginkan hal itu, sehingga dapat memotivasi mereka agar lebih semangat bekerja walaupun hanya bekerja dikantor. Berdasarkan pada data gaji karyawan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin yang masih dalam standar UMP (Upah Minimum Provinsi) sehingga gaji bukan menjadi motivator karyawan untuk merasa lebih bersemangat dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

2. Kebutuhan Akan Keamanan

Dari hasil wawancara kepada karyawan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin, bahwa perusahaan tidak mendaftarkan karyawan dalam program BPJS TK dan BPJS kesehatan sehingga program yang seharusnya dilakukan oleh pemberi kerja , dilakukan secara pribadi oleh masing- masing karyawan.

3. Kebutuhan Sosial

Dari hasil wawancara terhadap karyawan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin menunjukkan bahwa perlu lebih sering lagi diadakan pertemuan-pertemuan informal antara pimpinan dan karyawan untuk menimbulkan suasana kekeluargaan dan kebersamaan untuk mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai, misalnya mengajak karyawan untuk makan bersama dan berlibur bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan

Jika seseorang sudah memperoleh pengakuan dan penghargaan dari kelompok atau luar kelompok maka hal ini menunjukkan seseorang mempunyai harga diri. Penghargaan ini bukan semata-mata dalam bentuk benda atau materi tetapi

bisa non material berupa pujian, sapaan dan perhatian. Penghargaan atas prestasi yang telah dilakukan karyawan adalah sangat penting. Hal ini dapat berupa pemberian kesempatan promosi jabatan kepada pegawai oleh pimpinan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin sehingga diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya prestasi karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan akan lebih banyak lagi sehingga lebih tertantang untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Istirahat dan Cuti Karyawan

Sebagaimana hasil wawancara dengan pimpinan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin, bahwa cuti tahunan selalu diberikan berdasarkan permohonan pegawai yang bersangkutan. Hanya cuti ini tidak sepenuhnya diberikan kepada masing – masing karyawan karena mengingat banyaknya tugas yang harus diselesaikan, cuti tahunan ini hanya dapat diberikan paling lama 6 (enam) hari saja, sedangkan menurut peraturan yang berlaku dapat diberikan maksimum 12 (dua belas) hari kerja.

6. Disiplin dan Ketaatan

Untuk penilaian terhadap disiplin jam kerja tersebut, para karyawan diwajibkan melaksanakan absensi 2 (dua) kali sehari yaitu dilakukan pada saat masuk dan pulang kerja. Namun dalam kenyataannya masih saja ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut, yaitu masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal. Hal ini tentu mencerminkan sikap mental dari sebagian karyawan yang sebenarnya masih memerlukan pembinaan dari pimpinan.

Upaya Mengatasi Masalah

1. Kebutuhan Fisiologis

Insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Pemberian insentif ini diluar dari gaji pokok yang memang sudah menjadi hak yang harus diperoleh karyawan. Tujuan dari adanya pemberian insentif ini agar para karyawan bisa bekerja lebih maksimal karena mereka merasa hasil usahanya lebih dihargai.

Insentif sebaiknya bisa didapat oleh semua karyawan, sehingga semua karyawan semangat dan bersungguh – sungguh dalam berkerja dan tidak merasa dibeda- bedakan. Insentif juga menjadi tanda bukti atas balas jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk bonus tertentu. Sehingga, pihak karyawan juga tidak akan segan untuk bekerja lebih keras pada perusahaan dan meningkatkan kemampuannya demi mendapatkan insentif tersebut.

Jadi, insentif tidak hanya akan memberikan dorongan ataupun motivasi karyawan agar bisa bekerja lebih keras. Namun, insentif juga akan membantu perusahaan untuk meningkatkan para karyawannya agar bisa meraih tujuan perusahaan secara lebih cepat dan tepat.

2. Kebutuhan Akan Keamanan

Sehubungan dengan keinginan karyawan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin, bahwa mereka ingin BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan didaftarkan oleh perusahaan, pimpinan telah memikirkan hal ini. Karena pada dasarnya hal ini juga dapat meringankan beban perusahaan.

Untuk BPJS Kesehatan bisa saja didaftarkan secara perseorangan. Akan tetapi, karyawan biasanya mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan dari perusahaan. Sebab, pada dasarnya pemerintah telah menghimbau setiap perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya. Beberapa manfaat BPJS Kesehatan bagi karyawan adalah seperti terjaminnya kesehatan karyawan dan juga memberikan rasa aman bagi karyawan. Dengan begitu, karyawan juga akan lebih mampu untuk mempertahankan kinerja yang baik dan juga menjadi lebih loyal pada perusahaan.

3. Kebutuhan Sosial

Motivasi kerja seorang karyawan pasti akan naik dan turun. Ketika motivasi karyawan turun, maka salah satu solusinya adalah membuat liburan bersama dan makan bersama. Liburan yang menyenangkan tentu akan membuat karyawan menghilangkan stress, dan mengembalikan motivasi yang tinggi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan adalah hubungan baik dengan rekan kerja dengan sesama karyawan, bawahan, ataupun atasan. Tentu sebuah perusahaan ingin karyawannya tetap bekerja diperusahaannya, apalagi jika karyawan itu memiliki performa yang baik. Liburan karyawan dan makan bersama karyawan tepat untuk menjadi salah satu cara membuat karyawan loyal. Kegiatan ini membuat karyawan saling mengerti satu sama lain dan berteman baik. Sehingga ketika bekerja, terdapat chemistry yang baik antar karyawan dan membuat mereka nyaman bekerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang loyal dan berprestasi, bukan hanya akan memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejaknya. Namun juga akan membuat karyawan yang bersangkutan merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin memberikan kebutuhan penghargaan tersebut guna memotivasi karyawan agar lebih semangat bekerja.

5. Istirahat dan Cuti Karyawan

Menyadari betapa pentingnya kondisi kesegaran jasmani dan rohani yang didapat karyawan selama menyelenggarakan tugas –tugasnya maka hak cuti karyawan setidaknya diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk dapat memenuhi hak cuti karyawan pada CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin perlu dilakukan tanggal perjalanan yang diharapkan semua karyawan pada bidang yang sama dapat mengerjakan tugas –tugas dalam bentuk apapun, jika karyawan tersebut melaksanakan cuti. Disamping itu perlu juga dilaksanakan pendelegasian wewenang secara bertahap dan bertingkat, sehingga karyawan pengganti setidaknya dapat mengisi kekosongan yang ada.

6. Disiplin dan Ketaatan

Peningkatan disiplin dan ketaatan karyawan ditentukan oleh sikap mental yang mengarah pada kesadaran disiplin dan ketaatan karyawan itu sendiri. Menumbuhkan kesadaran disiplin dan ketaatan karyawan merupakan kegiatan dengan proses yang panjang. Pembinaan disiplin tidak bisa dilakukan secara cepat, namun harus berkelanjutan.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai antara lain kondisi social budaya dan suasana religious yang hidup dan berkembang dimana pegawai itu sendiri berdomisili. Pola pembinaan untuk menanamkan rasa disiplin karyawan yang telah dilakukan CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin adalah dengan melaksanakan rapat staff secara periodic yaitu 2 (dua) kali dalam sebulan. Rapat ini dimaksudkan selain untuk keperluan diatas, rapat ini juga di gunakan untuk evaluasi kegiatan, mengemukakan keluhanserta kekurangan kepuasan karyawan terhadap segala tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

PENUTUP

1. Peran pimpinan sebagai motivator sekaligus sebagai penuntun sangat diharapkan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam fungsi administrasi dan manajemen motivasi dapat diingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor yang menjadi tolak ukur sekaligus dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu masalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, istirahat dan cuti pegawai, disiplin dan ketaatan.
3. Permasalahan yang dihadapi dalam penerapan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai CV Shafira Tours & Travel Banjarmasin adalah berupa perbedaan karyawan dalam menerima insentif, tidak diikuti sertakan dalam program BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan, kurangnya waktu untuk berkumpul

bersama seperti makan bersama dan liburan bersama, pemeberian waktu cuti dan kurangnya kedisiplinan dan ketaatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustommi T , Achmad. 2014. *“Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”*. Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ekonomi.
- Et al, Franco dalam buku Harsuko Riniwati. 2016, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Malang: Ub Press.
- Et al, Franco dalam buku Harsuko Riniwati. 2016, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Malang: Ub Press.
- Hersey dan Blanchard dalam buku Lijan Poltak Sinambela. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Fathoni. 2017. *‘Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai’*. Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Negara.
- Maslow, Abraham H. dalam buku Sedarmayanti. 2017. *“Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja”*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *“Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja”*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian*".
Bandung: Alfabeta