

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BENGKEL LAS KULA KITA MARABAHAN

ABSTRAK

Yanuar Apriansyah¹, Aida Vitria², Nurul Hasanah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.1086

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 : pirloandrea147@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) mengetahui sejauh mana motivasi yang dilaksanakan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan, (2) mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan.

Penelitian yang di lakukan dengan menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif, yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Tempat penelitian berlokasi di Jalan Puntik Dalam Desa Puntik Dalam Rt.05/Rw. 03 Kecamatan Mandastana Kabupaten Barito Kuala.

Hasil Penelitian Pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan menunjukkan bahwa (1) Memberikan arahan kepada karyawan agar disiplin dan taat terhadap peraturan, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan memberikan bonus kepada karyawan yang rajin dan bagus dalam pekerjaan, (2) Kurangnya komunikasi sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan menjadi hal yang penting, jika komunikasi kurang akan berakibat karyawan yang kurang bersemangat sehingga hal tersebut berakibat ke produksi yang kurang dan karyawan menjadi tidak disiplin dikarenakan kurangnya komunikasi tersebut.

Kata Kunci : Peranan Motivasi, Semangat Kerja, Kendala

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) determine the extent to which motivation is implemented in an effort to increase employee morale at the Kula Kita Marabahan Welding Workshop, (2) find out what obstacles are faced in an effort to increase employee morale at the Kula Kita Marabahan Welding Workshop.

The research was conducted using a qualitative descriptive method, which can be interpreted as a problem-solving procedure investigated by describing the state of the subject or object based on the facts that appear or what they are. The research site is located on Jalan Puntik Dalam, Puntik Dalam Village, Rt.05/Rw. 03 Mandastana District, Barito Kuala Regency.

The results of the research at the Kula Kita Marabahan Welding Workshop show that (1) Provide direction to employees to be disciplined and obey the rules, provide salaries that are in accordance with the work done by employees and give bonuses to employees who are diligent and good at work, (2) Lack of communication among employees or employees with the leadership becomes important, if communication is lacking it will result in employees who

are less enthusiastic so that it results in less production and employees become undisciplined due to the lack of communication.

Keywords: *The Role of Motivation, Work Spirit, Obstacles*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu tempat usaha memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin disamping misi-misi yang lainnya. Hal tersebut berkenaan dengan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik tempat usaha maupun perusahaan pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau tempat usaha. Untuk menunjang kesuksesan tempat usaha sesungguhnya perhatian tidak hanya tertuju pada tujuan para pekerja tetapi juga tujuan dari tempat usaha dengan kata lain dua tujuan (*worker vs firm*) harus terjadi secara simultan. Bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dengan tujuan tempat usaha (organisasi) yang secara bersamaan menjadi tugas pokok di dalam suatu tempat usaha. Dalam hal ini adalah bagaimana agar produktivitas tenaga kerja di dalam tempat usaha dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit tempat usaha dan peningkatan income bagi tenaga kerja. Alasan mengapa diambilnya tugas akhir adalah dimana di Bengkel Las Kula Kita Marabahan tersebut kurang kedisiplinan dalam kehadiran karyawan setiap harinya untuk dapat mencapai tujuan tempat usaha tersebut, pimpinan tempat usaha harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar.

Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan tempat usaha, seperti sumber daya dan dana tempat usaha dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur, serta kebijaksanaan yang ditetapkan di lingkungan tempat usaha harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat. Alasan saya mengambil penelitian di Bengkel Las Kula Kita Marabahan karena adanya permasalahan dimana kurangnya bonus ataupun jenjang karir bagi karyawan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja sehingga berpengaruh ke tingkat produksi. Peranan dan Pentingnya Produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Dewasa ini, umumnya tempat usaha terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sehingga memerlukan suatu pendekatan khusus yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan tempat usaha itu sendiri. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan hidup. Seorang pemimpin atau manajer suatu tempat usaha pasti menginginkan supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau bisa dikatakan bila imbalan yang diberikan oleh tempat usaha sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual,

setiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Masalah semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi dapat timbul karena adanya motivasi dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh tempat usaha maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu – satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih dari itu, seperti dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat kepada karyawan berprestasi atau dapat saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refresing. Ini semua dapat dilakukan supaya dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Mengingat pentingnya motivasi di dalam Bengkel Las Kula Kita Marabahan, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha untuk memotivasi para karyawan pada bengkel las melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan bengkel las. Sehingga semangat kerja karyawan dalam bekerja dapat tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian Menggunakan Metode Deskriptif, dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta – fakta yang tampak atau apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Karyawan Pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Selama Ini.

1) Tingkat Kebutuhan Hidup yang diterima Karyawan.

Berdasarkan indikator motivasi yaitu Tingkat kebutuhan Hidup yang diterima karyawan selama ini sudah cukup baik namun belum maksimal hal ini dibuktikan dengan pernyataan narasumber tentang upah yang diterima karyawan sudah mengikuti standar UMP Kalsel, hanya saja dikarenakan seiring terus menurunnya jumlah pelanggan yang didapat setiap tahunnya menyebabkan ditiadakannya pemberian bonus tahunan yang biasa diterima karyawan saat awal bulan dan peniadaan uang transportasi yang biasa diberikan untuk karyawan setiap seminggu sekali, hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

2) Tingkat Persamaan Karyawan di mata Pimpinan.

Berdasarkan Indikator Motivasi tentang Tingkat Persamaan Karyawan di mata Pimpinan selama ini sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan pernyataan narasumber yang menyatakan bahwa pimpinan di Bengkel Las Kula Kita Marabahan tidak pernah membedakan perlakuan antara karyawan yang punya jabatan lebih tinggi atau rendah, Pimpinan selalu bersikap adil.

3) Tingkat Perlakuan dan Kesopanan Pemimpin terhadap Karyawannya.

Berdasarkan Indikator Motivasi tentang Tingkat perlakuan dan kesopanan Pemimpin terhadap karyawannya sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan pernyataan narasumber yang menyatakan bahwa pimpinan di Bengkel Las Kula Kita Marabahan

sangat memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan sehingga menciptakan suasana yang nyaman ketika bekerja.

- 4) Tingkat dukungan pemimpin terhadap karyawan untuk mengembangkan diri. Berdasarkan Indikator Motivasi tentang Tingkat dukungan pemimpin terhadap karyawan untuk mengembangkan diri selama ini kurang baik dimana karyawan tidak diperbolehkan untuk bekerja sambil berkuliah dan di bengkel las tidak diberlakukannya jenjang karir yang jelas. Selain itu Selama ini perusahaan juga memberikan promosi kenaikan jabatan jika karyawan mampu memenuhi target yang diberikan kepadanya yang dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, disiplin dan tanggung jawab nya.

Kendala Yang Dihadapi Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan.

Adanya kendala yang melingkupi Motivasi kerja karyawan di Bengkel Las Kula Kita Marabahan selama ini, bila kendala tersebut tidak dapat diatasi maka akan berakibat pada karyawan dengan pekerjaan yang tidak maksimal sehingga target dan tujuan yang ingin dan dicapai oleh tempat usaha akan terhambat. dibawah ini beberapa hal yang menjadi kendala yang dihadapi Bengkel Las Kula Kita sebagai berikut :

- 1) Konflik Antara Sesama Karyawan Atau Dengan Atasan
Pendapat antar manusia yang berbeda sering memicu konflik. begitu pula dalam suatu tempat usaha. Konflik antar karyawan dan atasan biasanya juga dipicu dengan kesalahpahaman akibat komunikasi yang tidak lancar.
- 2) Menurunnya Produktivitas
Kendala yang selanjutnya umum terjadi di tempat usaha adalah terjadinya penurunan produktivitas. ketika produktivitas tempat usaha menurun, tempat usaha tidak bisa menilai bahwa

karyawan tersebut malas. Bisa saja produktivitas menurun karena beban kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya.

- 3) Rendahnya Kedisiplinan
Karyawan yang tidak disiplin sering datang kerja terlambat. Pemimpin harus lebih tegas lagi dalam hal ini karena berpengaruh ke produktivitas juga.

Dibawah ini juga disampaikan beberapa alternatif solusi untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan Motivasi kerja karyawan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kebutuhan Hidup yang diterima.
Pada faktor ini hal yang seharusnya dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan adalah memberikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya seperti :
 - (1) Kebutuhan Aktualisasi diri, yaitu dengan memberikan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan kebutuhan untuk kebebasan karyawan dalam memberikan pendapat.
 - (2) Kebutuhan Penghargaan diri, yaitu dengan memberikan kebutuhan akan dihargai dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja yang lain.
 - (3) Kebutuhan Kepemilikan sosial, yaitu dengan memberikan karyawan perasaan memiliki terhadap sesuatu yang ada dilingkup perusahaan, dan kebutuhan untuk mereka diterima di dalam kelompok.
 - (4) Kebutuhan Fisiologis, yaitu dengan memberikan mereka Gaji yang sesuai standart dan cukup akan kebutuhan mereka sehari-hari, memberikan kebutuhan makan dan minum dengan memberikan tunjangan Uang makan atau lauk Pokok.

- 2) Tingkat Persamaan karyawan dimata Pimpinan.

Pada faktor ini hal yang seharusnya dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan adalah pemimpin tidak boleh pilih kasih salah contohnya adalah peraturan tentang keterlambatan harus berlaku untuk semua karyawan, dan pemimpin tidak boleh mengistimewakan salah satu karyawan baik itu yang punya jabatan tinggi ataupun yang rendah, Pemimpin harus siap jadi pendengar yang baik untuk setiap masukan-masukan dari karyawan, Selain itu pemimpin harus mampu menimbulkan suasana kekeluargaan yang baik dalam lingkup perusahaan salah satu contoh nyata yang bisa dilakukan adalah dengan mengajak rekreasi semua karyawan ketika momen-momen liburan, dan juga pimpinan harus mampu berbaur seperti nongkrong ngopi-ngopi bareng dengan karyawannya dengan tidak memandang perbedaan antara karyawan yang lebih tinggi jabatan dan yang lebih rendah karena hal tersebut akan mampu terciptanya suasana kekeluargaan yang kuat dan membuat karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 3) Tingkat perlakuan dan Kesopanan Pemimpin terhadap Karyawannya.

Pada faktor ini hal yang seharusnya dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan adalah Pemimpin harus punya sikap komunikasi yang terbuka terhadap karyawan, mampu memperlakukan karyawannya seperti keluarga atau teman, Perhatian terhadap karyawandan Pimpinan yang baik harus bersikap sopan

terhadap karyawannya Tegas namun tidak kaku, tidak ragu untuk sharing dengan karyawan mengenai hal apa saja yang menjadi kendala dan keluhan dilapangan, dan juga jika ada karyawan yang melakukan kesalahan hindari untuk menegurnya didepan banyak orang, karena dengan hal ini bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 4) Tingkat dukungan pemimpin terhadap karyawan untuk mengembangkan diri.

Pada faktor ini hal yang seharusnya dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan adalah dengan memberikan dorongan dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan dan skill mereka salah satu contoh yang bisa dilakukan adalah seperti mengizinkan karyawannya untuk berkuliah, memberikan pelatihan kerja dan memfasilitasinya, memberikan kepastian jenjang karir, hal ini tidak akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan tetapi akan menimbulkan hal yang positif karena karyawan wawasan dan skill nya akan meningkat dan bisa diaplikasikannya saat bekerja dan akan menumbuhkan dorongan motivasi yang lebih bagi mereka.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian yang dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan, Motivasi yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan selama ini masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dengan tidak tercapainya target yang

diberikan dan karena disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan atas pemberian motivasi selama ini melalui indikator motivasi tentang tingkat kebutuhan hidup yang diterima, tingkat persamaan karyawan di mata pimpinan, tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, dan tingkat dukungan pemimpin terhadap karyawan untuk mengembangkan diri yang dibuktikan dengan wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan.

- 2) Hal yang seharusnya dilakukan pada Bengkel Las Kula Kita Marabahan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja adalah dengan lebih memperhatikan lagi apa saja kebutuhan-kebutuhan karyawan, kesejahteraan karyawannya, Pimpinan harus lebih menumbuhkan suasana kekeluargaan yang nyaman dalam lingkup pekerjaan, Pimpinan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, serta pimpinan harus mampu mengendalikan karyawan agar selalu menaati peraturan yang berlaku di bengkel las dan bekerja sesuai dengan rencana yang dimiliki oleh manajemen tempat usaha.

2. Saran-saran

- 1) Kepada Pimpinan Bengkel Las Kula Kita Marabahan hendaknya lebih peduli dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya lagi, jangan hanya karyawan yang dituntut untuk dapat memberikan kinerjanya yang maksimal dan loyalitasnya terhadap bengkel las akan tetapi pemimpin juga diminta lebih aktif melakukan pendekatan kepada karyawannya selagi hal tersebut tidak merugikan bengkel las ataupun bertentangan dengan kebijakan yang ada, karena tujuan

dapat tercapai, apabila Motivasi kerja semangat dan gairah kerja para karyawannya meningkat sehingga diharapkan dapat membantu sebagai bahan perbandingan, pertimbangan dan menentukan langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

- 2) Kepada karyawan, sebaiknya karyawan harus bisa berperan lebih aktif dalam tempat usaha. Karyawan harusnya bisa menyadari bahwa karyawan salah satu bagian penting dalam mencapai hasil tujuan bersama. Membangun suatu komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan, Karyawan tidak hanya semata menuntut hak tetapi juga harus seimbang dengan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, Erg, 2013, *Hubungan Antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah sakit X di Yogyakarta*, Yogyakarta.
- Andi Cudai Nur, & Muhammad Guntur. (2019). *Analisis Kebijakan Publik*: Universitas Makasar.
- Arikunto, Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta. Jakarta.
- Edison, 2017, "Indikator motivasi", *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Lumajang*, Jawa Timur.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, 2015, *Pengertian MSDM, Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syaria'ah*, Semarang, Jawa Tengah.
- Husnan, 2015, *Salesmanship (Ilmu dan Seni Menjadi Penjual Yang Sukses)*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (online) Available at: (<https://kbbi.web.id/karyawan>) (Diakses 20 April 2021).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (online) Available at: (<https://kbbi.web.id/peran>) (Diakses 20 April 2021).
- Mangkunegara, 2016, *Pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan*, Kediri.
- M. Naely Azhad, Anwar, & Nurul Qomariah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Pamela Dan Olloko, 2015, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PUTRA TARO PALOMA*, Bogor.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Soeroso, Santoso, dalam Fahmi, 2016, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kabupaten Lumajang*, Jawa Timur.
- Sedarmayanti, 2017, *Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Infomedia Solusi Humanika*, Jakarta.
- Tangkilisan, 2015:178, *Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap kinerja di PT. Industri Sandang Nusantara*, Semarang Jawa Tengah.
- Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Widodo, 2015, *Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Infomedia Solusi Humanika*, Jakarta.
- Winardi, 2016, *Pengertian motivasi, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang, Jawa Timur.