

# **ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN TOKO HJ DAYAH**

## **ABSTRAK**

Ahmad Huzaifi<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Rizka Zulfikar<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 17.31.0374

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1106127301

**Email : mesutozaifi@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Hj Dayah, dan untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja pada toko Hj Dayah.

Metode penelitian ini merupakan kualitatif ialah penelitian lapangan, sumber data penelitian data primer dan data sekunder, selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Lalu data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan membandingkan dan mengkaji dengan dasar-dasar teoritis untuk menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kerja. Pada toko Hj Dayah turunnya kinerja kerja karyawan dikarenakan minimnya peranan pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan. Apabila pemberian motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan bila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didorong dengan perhatian pemimpin yang lebih dan kombinasi motivasi karyawan yang benar maka hasil kinerja karyawan rendah.

**Kata Kunci : Peranan, Kinerja Karyawan, Motivasi**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine how the role of work motivation on employee performance at the Hj Dayah store, and to find out how to provide the right work motivation to improve work performance at the Hj Dayah store.

This research method is qualitative, namely field research, primary data research data sources and secondary data, then the data collection methods used are observation, interviews and documentation. Then the data obtained is then analyzed by comparing and reviewing with theoretical foundations to draw conclusions.

The results of this study indicate that work motivation is very important in improving employee performance. At the Hj Dayah shop, the decline in employee work performance was due to the lack of a leader's role in motivating employees' work. If the provision of motivation is increased, employee performance will increase and if employee motivation is higher but not driven by more leadership attention and the right combination of employee motivation, the results of employee performance are low.

**Keywords: Role, Employee Performance, Motivation**

## **PENDAHULUAN**

Dalam ranah usaha seperti usaha kecil atau besar, antara lain individu yang mempunyai tujuan untuk meraih keuntungan yang sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang tidak dapat dilupakan adalah tenaga kerja manusia, sebagaimana berapa besar modalnya, sebuah bisnis dan perangkat keras masa kini yang dimiliki oleh suatu usaha harusnya masih membutuhkan tenaga kerja. Karena sumber daya manusia merupakan energi yang tidak biasa yang berfungsi sebagai input kerja. Oleh karena itu, menarik dan menahan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi merupakan suatu keharusan bagi individu yang bertaruk dalam suatu usaha.

Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin toko harus memiliki opsi untuk memotivasi kinerja karyawan dengan tepat. Mengingat pentingnya motivasi kinerja di Toko Hj Dayah, jenis kegelisahan pengurus sehubungan dengan masalah perwakilan, motivasi di tempat kerja adalah untuk memunculkan upaya kinerja pekerja melalui organisasi tertentu sesuai pendekatan dengan tujuan agar kinerja pekerja bisa dipertahankan.

Seorang perintis atau pengurus suatu usaha pasti akan membutuhkan karyawan untuk menangani pekerjaan mereka secara kompeten. Dengan cara yang sama, seorang pekerja akan bekerja dengan tepat dan sesuai kebutuhan yang terpenuhi dapat dilakukan atau dikatakan jika imbalan yang diberikan oleh pemimpin usaha sesuai dengan apa yang telah dikorbankan untuk situasi ini pemenuhan pekerjaan akan terlaksana juga dengan asumsi pemenuhannya tidak. Jika tidak kesampaian, kepercayaan diri bisa berkurang. Pemenuhan pekerjaan merupakan sesuatu yang bersifat individual bagi setiap orang yang memiliki berbagai derajat pemenuhan yang ditunjukkan oleh kerangka kerja yang menjadi perhatiannya.

Tujuan ini dilakukan karena adanya penurunan kinerja karyawan akibat pemotongan gaji karyawan dikarenakan masa pandemi sehingga pelanggan jadi sepi tidak seperti biasanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori teori bersumber dari penelitian kepustakaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pada dasarnya suatu usaha yang sedang berkembang, biasanya tidak akan terlepas dari permasalahan yang bersangkutan dengan sumber daya manusia (SDM). Yang dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan juga berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas para pekerja atau karyawan yang ada pada Toko Hj Dayah. Sumber daya manusia yang memiliki potensi besar, yang berarti dimana sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perusahaan. Akan tetapi perusahaan sebagai tempat bekerja atau beraktivitas juga harus mampu memberikan motivasi yang besar juga terhadap karyawannya.

Menurut Mardiana (2012) “lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaannya, jika lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan betah dalam bekerja”.

Dari data dan informasi yang penulis dapatkan dari Toko Hj Dayah terhadap masalah yaitu menurunnya kinerja karyawannya. Disini terlihat cukup jelas bahwa inti dari permasalahan yang dihadapi oleh Toko Hj Dayah ialah kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh toko tersebut. Sebagai mana yang diketahui kalau motivasi diterapkan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan yang berkerja agar menjadi

bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai mana yang diketahui oleh toko tersebut.

Turunya kinerja kerja karyawan Toko Hj Dayah karena kurangnya atau bahkan tidak adanya motivasi hal ini dapat dilihat dari :

1. Meningkatnya Tingkat Absensi Karyawan

Tingkat absensi yang naik, merupakan bagian dari indikasi turunya kinerja kerja karyawan, maka dari itu apabila ada tanda atau gejala-gejala absensi naik maka toko perlu segera melakukan pembenahan. Pada umumnya bila kinerja kerja karyawan menurun maka mereka akan malas untuk setiap hari datang untuk bekerja.

Pada Toko Hj Dayah dalam kebijaksanaan pemberian upah kerja menggunkan sistem harian. Maka dari itu tidak hadirnya atau absensi karyawan tentu saja dapat mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa yang diberikan pemimpin kepada karyawannya, makin tinggi tingkat absensi karyawan akan mengakibatkan upah atau gaji yang diterima akan semakin sedikit atau rendah.

Keberhasilan yang didapatkan dari toko selama ini tidak lain adalah berkat bantuan dari karyawan yang bersedia meluangkan waktunya, tenaga dan pikiran hanya untuk mendapatkan kompensasi maupun insentif yang diterima oleh karyawan ukurannya masih dibawah keinginan atau kebutuhan karyawan. Terkadang karyawan pun akan mengeluh sebab kebutuhan yang mereka inginkan tidak diperoleh, apabila hal ini tidak menjadi perhatian serius akan merugikan toko itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Motivasi terbentuk secara dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam

menjalani situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah supaya mencapai tujuan organisasi”.

Dampak yang timbul akibat kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin toko yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi disiplin kerja para karyawan yang disebabkan oleh menurunnya kinerja kerja karyawan .

Tabel berikut ini memperlihatkan tingkat absensi karyawan Toko Hj Dayah pada tahun 2020:

**TABEL II**

Tingkat Absensi Karyawan Pada Toko Hj Dayah Tahun 2020

No	Bulan	Absensi Karyawan	Hari Kerja Sebulan
1	Januari	1	31
2	Februari	1	29
3	Maret	2	31
4	April	1	30
5	Mei	1	31
6	Juni	2	30
7	Juli	2	31
8	Agustus	1	31
9	September	1	30
10	Oktober	1	31
11	November	1	30
12	Desember	2	31
	Jumlah	16	366

## Sumber Toko Hj Dayah

Didalam suatu usaha apabila kepuasan kerja meningkat, maka absensi cenderung turun, atau sebaliknya. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absensi dengan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk bekerja, adapun alasan-alasan dari para karyawan yang sering tidak masuk kerja adalah: sakit, alasan pribadi, keluarga meninggal, mudik, dan lain-lain.

Menurut fitria selaku karyawan menyatakan pada tanggal 29 Juni 2021 “Kejenuhan dan tidak adanya kenaikan gaji membuat saya jarang masuk kerja”

Dengan alasan yang demikian diberikan karyawan sudah tentu tidak dapat untuk dibuktikan kebenarannya, tetapi berhubung karyawan tidak puas pada fasilitas yang diberikan toko, maka mereka berusaha mencari alasan agar tidak dapat masuk kerja. Maka ketidakhadiran atau absensi karyawan ini tentunya mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa kepada para karyawan, bagi karyawan yang tingkat absensinya tinggi maka sudah pasti akan mengakibatkan upah atau gaji yang diterimanya sedikit atau rendah. Hal ini akan menyebabkan turunya kinerja kerja dan gairah kerja disiplin kerja para karyawan, sebagaimana karyawan tidak menghendaki tidak hadir sesuka hatinya dan didalam bekerja tidak dengan sungguh-sungguh, berarti akan menunggu jalannya aktivitas dan menghambat pertumbuhan toko tersebut. Kuat tidaknya mereka bekerja, itu bergantung pada motivasi kerja dan tidak ketinggalan juga sikap dan mentalitas dari para karyawan memegang peran yang sangat penting.

Menurut Ibu Hj Dayah selaku kasir sekaligus istri dari pemimpin pada tanggal 29 Juni 2021 “Tingkat absensi meningkat dikarenakan kurangnya

komunikasi, dikarenakan karyawan yang pendiam”.

Melihat hal ini seorang pemimpin sigap atau cepat tanggap dan menyadari serta mencari jalan keluarnya secara tepat dan sungguh-sungguh, jangan sampai dibiarkan atau berlarut-larut dikarenakan yang dihadapi adalah faktor yang paling vital ialah manusia yang menentukan maju mundurnya suatu usaha, karena ulah dari dari faktor manusia sebagai tenaga kerja seperti yang telah disebutkan tadi tentunya akan sangat berpengaruh pada hasil yang akan dicapai.

Menurut Sutrisno (2011) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila setiap perusahaan atau toko selalu berusaha agar para karyawannya memiliki sikap dan motivasi yang bagus atau tinggi karena secara otomatis akan berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dengan motivasi yang tinggi pula sebagaimana yang diharapkan dari pemimpin toko untuk meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan sehingga tujuan toko dapat tercapai.

Dengan demikian maka motivasi yang dilakukan adalah untuk memberikan rangsangan supaya mereka mau melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik dan sesuai prosedur yang ditentukan oleh manajemen toko.

## 2. Tidak Ada Jaminan Kesehatan Dari Toko

Dengan tidak adanya jaminan kesehatan dari Toko Hj Dayah kepada karyawan yang bekerja ditoko tersebut, maka dalam hal ini tentunya toko akan

rugi karena bisa saja karyawan tidak masuk bekerja dalam waktu yang cukup lama semisal karena sakit dan kurang biaya untuk berobat.

Rendahnya kinerja kerja karyawan akan timbul apabila dalam suatu usaha atau perusahaan mendapati kegelisahan yang muncul didalam Toko Hj Dayah, kegelisahan-kegelisahan tersebut dapat berwujud dalam bentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah, dan hal lainnya. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan kerja yang merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja kerja.

Pada Toko Hj Dayah dari hasil wawancara penulis dengan para karyawan didapati beberapa keluhan-keluhan dari karyawan seperti, tidak adanya jaminan hari tua, tidak ada jaminan kesehatan karyawan. Kegelisahan ini adalah bentuk keluh kesah yang mencerminkan ketidak senangan mereka dalam bekerja di toko tersebut, sehingga mereka merasa perlu memperoleh perhatian yang serius dari pemimpin toko.

Kegelisahan dalam batas yang masih bisa ditolerir mungkin saja membuat toko bisa lega dan dibiarkan langsung hingga berhenti dengan sendirinya, tetapi bila kegelisahan sudah berada ditahap tertentu maka kemudian tanpa dilakukan sesuatu untuk menekannya atau mencari solusi keluar, maka tindakan ini sudah pasti kurang bijaksana dan akan berdampak negatif atau buruk bagi toko itu sendiri.

### 3. Pemberian Balas Jasa dan Penghargaan Yang Belum Maksimal

Menurut Bapak H Wardi selaku pemimpin toko pada tanggal 29 Juni 2021 “Pemberian balas jasa saya berikan sesuai dengan tingkat kerajinan, saya masih melihat karyawan sering memainkan handphonenya saat jam kerja”.

Menurut Wukir (2013:118) “faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan. Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan yang menunjukkan kemampuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait berupa gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi”.

Pengaturan tentang pemberian balas jasa dan penghargaan merupakan fungsi pimpinan untuk mengevaluasi dan mencari hasil kerja karyawan, semakin tinggi hasil kerja seseorang maka semakin besar pula balas jasa dan penghargaan yang didapat. Salah satu hal yang terpenting dalam hal motivasi para karyawan adalah dengan pemberian balas jasa dan penghargaan itu sendiri, sebab setiap peningkatan kinerja kerja dan tanggung jawab bila tidak di barengi dengan penyesuaian balas jasa atau upah kerja. Maka akan besar kemungkinan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada toko tidak akan termotivasi sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini yang demikian menimbulkan kerugian bagi pihak toko karena adanya keengganan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih tekun.

Pada toko ini didapati adanya ketidak puasan dari para karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kegelisahan yang berwujud pada keluhan-keluhan dan ketidak tenagan dalam bekerja. Keluhan-keluhan yang terjadi biasanya seperti :

#### a. Masalah pemberian bonus atau Insentif kepada karyawan

Menurut Fitria selaku karyawan menyatakan pada tanggal 29 Juni 2021 “Tidak adanya pemberian bonus dan kenaikan gaji

membuat saya kurang bergairah dalam bekerja”.

Menurut Winardi (2014) “Sebagaimana salah satu sarana yang dapat menimbulkan motif terhadap orang-orang atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan insentif, yang mana insentif tersebut sebagai perangsang atau pendorong yang dapat memberikan karyawan agar dapat memberikan karyawan agar timbul semangat yang lebih besar dalam berpartisipasi dan bekerja sama guna mencapai keuntungan dan kemajuan suatu organisasi perusahaan”.

Pada hakikatnya insentif merupakan daya perangsang yang diberikan toko kepada para tenaga kerja agar mereka mau melaksanakan tugasnya dan juga sebaliknya, agar lebih terarah dalam memberikan insentif perlu diketahui dulu apa yang menjadi motif para tenaga kerja untuk bekerja ditoko tersebut. Seorang karyawan tentunya memiliki tujuan dan kebutuhan tertentu yang merupakan daya dorong atau semangat sehingga mereka mau bekerja dalam suatu perusahaan atau toko tersebut.

Insentif pengupahan yang dimaksud untuk memberikan upah yang berbeda pada karyawan, karena perbedaan prestasi yang diperoleh oleh masing-masing karyawan itu berbeda, sebab tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan berbeda pula. Banyak insentif yang diberikan, mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan ini pun sudah dimaklumi namun di dalam pelaksanaannya toko memberikan insentif pengupahan itu sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, walaupun tingkat pendidikan, lama bekerja dan jenis pekerjaan itu berbeda.

Menurut data yang didapat dari Toko Hj Dayah, bonus atau intensif merupakan penghasilan yang diberikan toko berdasarkan hasil laba atau keuntungan selama satu periode atau selama satu tahun. Besarnya bonus atau intensif yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar 10% dari laba bersih atau keuntungan yang diperoleh toko selama satu tahun atau periode tersebut, namun pada kenyataan yang ada pada periode terakhir ini bonus atau intensif yang diberikan kepada karyawan tidak sepenuhnya diberikan, padahal toko dalam kegiatan aktivitasnya selalu memperoleh laba atau keuntungan. Dalam hal ini menimbulkan suatu keadaan yang tidak harmonis yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja kerja para karyawan dalam pengembangan kemajuan toko. Sementara itu intensif merupakan salah satu bagian pendapatan yang diharapkan oleh para karyawan disamping gaji tetap dan tunjangan lainnya.

#### b. Masalah tunjangan makan

Pada Toko Hj Dayah, tunjangan makan untuk karyawan hanya sebesar Rp. 10.000,00 perhari. Bagi pihak Toko Hj Dayah tunjangan makan tersebut dianggap cukup untuk untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Namun sangat disayangkan dari pihak karyawan tunjangan makan tersebut dianggap belum mencukupi mereka setiap harinya, karena di Toko Hj Dayah para karyawan dituntut untuk bekerja lebih rajin dan giat, harus memenuhi kebutuhan konsumen dengan artian lain, di toko tersebut para karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras dari yang dibayangkan karyawan.

Karyawan tersebut masih belum puas karena uang tersebut hanya cukup untuk makan,

sedangkan para karyawan juga membutuhkan tambahan uang untuk minum, rokok, bensin dan sebagainya dengan adanya ketidakpuasan akan menyebabkan kinerja kerja menurun dan selain itu pula banyak juga terjadi keluhan-keluhan dari rasa ketidakpuasan karyawan lainnya. Hal ini sangat berdampak negatif bagi perusahaan karena tunjangan makan merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di dalam toko tersebut.

#### 4. Kurangnya komunikasi terhadap para karyawan

Menurut Wibowo (2014:8) “Kinerja kerja ialah manajemen tentang menciptakan suatu hubungan dan menciptakan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja apa yang dibutuhkan dari organisasi, manajer, dan karyawan supaya berhasil. Manajemen Kinerja ialah tentang bagaimana kinerja diproses untuk mencapai kesuksesan”.

Komunikasi adalah merupakan salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain, masalah komunikasi antara pemimpin toko dengan bawahannya (karyawan) haruslah terjalin harmonis dan baik. Penyebab yang dinamis diketahui adalah sikap pemimpin *otokratis* dan pengawasan yang berlebihan terhadap karyawan”.

Dengan adanya sikap pemimpin tersebut maka, karyawan yang bekerja ditoko merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya ketidaktenangan ini juga menyebabkan turunya kinerja kerja karyawan.

#### **Pembahasan**

Seperti yang diketahui bahwa motivasi dalam suatu usaha adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terbentuknya

kenyamanan hubungan antara pemimpin dan bawahannya, dimana motivasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja bagi karyawan yang diperkerjakan pada salah satu bentuk organisasi.

Menurut dikemukakan oleh Melayu (2015:23) “gagasan motivasi adalah untuk mengatasi bagaimana kinerja kerja bawahan, dengan tujuan bahwa mereka akan bekerja keras dengan memberikan setiap kapasitas dan kemampuan untuk memahami tujuan organisasi”.

Demikian halnya dimana suatu usaha, pemberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan agar karyawan mempunyai kinerja kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja, untuk mencapai hal ini perlu adanya peran pemimpin dan pemberian motivasi yang didukung pula oleh para karyawannya.

Setiap karyawan toko dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentunya meningkatkan imbalan, dimana hal ini sebagai hasil jerih payah yang telah diberikan kepada toko tersebut, atau dalam artian apa yang mereka kerjakan harus dihargai sesuai dengan pengorbannya. Maka dari itu apabila daya perangsang yang telah diberikan toko tidak sesuai dengan keinginan para karyawannya maka peningkatan kinerja kerja mustahil diwujudkan, hal ini yang terpenting adalah jangan sampai karyawan dan toko tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Pemimpin toko dalam mengarahkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya yang menjadi beban organisasi, tidak terkecuali pada Toko Hj Dayah, jika menginginkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi maka haruslah dapat mengatasi masalah-masalah yang muncul dan yang menghambat terhadap peningkatan motivasi kerja.

Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis kemukakan dalam

rangka meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Toko Hj dayah murni sesuai dengan temuan yang ada sebagai berikut :

1. Meningkatkan Disiplin dan Ketaatan Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan dan pedoman organisasi. Masalah kedisiplinan karyawan didalam organisasi antara atasan dan bawahan, akan memberi contoh pada kinerja kerja. Pekerjaan akan tercapai jika eksekusi individu dan perkumpulan ditingkatkan”.

Mau bagaimana pun baiknya peraturan tugas dan pembagian kerja jika tidak ada disiplin dan ketaatan karyawan maka perlaksaaannya tidak akan berjalan dengan maksimal, maka dari itu pemimpin toko harus mehusahkan pembinaan sikap mental bawahan yang berpengaruh terhadap pertumbuhan kesadaran, disiplin, dan ketaatan karyawan. Pembinaan disiplin terhadap karyawan tidak bisa dilakukan dengan instan, namun melalui proses panjang dikarenakan banyak faktor yang berpengaruh terhadap disiplin itu sendiri antara lain kondisi sosial budaya, suasana kerja. Untuk menumbuhkan disiplin dan ketaatan yang tinggi harus dilakukan berbagai evaluasi dan pengawasan terhadap setiap karyawan, untuk tetap memotivasi karyawan dalam hal disiplin dan ketaatan tidak hanya memberikan peringatan kepada yang melanggar, begitu juga sebaliknya memberikan penghargaan kepada karayawan yang mempunyai sifat disiplin dan ketaatan yang tinggi terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan oleh toko. Dengan meningkatkan ketaatan dan disiplin karyawan, hal ini diharapkan tidak ada lagi karyawn yang melakukan pekerjaan semau hatinya sendiri, akan tetapi

melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

2. Pemberian Jamninan Kesehatan dan Keselamatan

Seperti yang biasa kita ketahui bahwa faktor manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu usaha. Bila sumber daya manusianya berkualitas tentunya akan berdampak baik pula bagi kelangsungan usaha toko. Berkualitasnya sumber daya manusia salah satunya ditentukan dari sehatnya manusia tersebut dalam melaksanakan kegiatan pekerjaanya. Pekerja yang sehat tentunya akan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik, untuk itu dalam hal ini toko perlu lebih giat lagi meperhatikan masalah tersebut. Pada Toko Hj Dayah karyawan tidak dijamin masalah kesehetan atau keselamatannya sehingga apabila karyawan sakit maka karyawan harus mengeluarkan biaya sendiri untuk berobat, yang mungkin saja biaya tersebut tidak sanggup dipikulnya, mengingat gaji atau upah yang didapat dari toko relatif kecil jumlahnya. Karyawan sakit bisa saja berasal dari toko yang dimana karyawan harus bekerja demi kepentingan toko, yang tidak disadari membuat mereka para karyawan kelelahan yang akhirnya dapat membuat menjadi sakit. Didalam hal sangat diharapkan toko memberikan jaminan bagi karyawannya, semisal dalam bentuk asuransi kesehatan atau jamsostek.

Dengan adanya jaminan tersebut tentunya para karyawan akan merasa tenang dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka tidak merasa khawatir akan kejadian yang tidak diinginkan akan menimpa mereka dalam lingkungan toko, para karyawan juga tidak perlu khawatir lagi dengan masalah biaya berobat semisal mereka jatuh sakit. Kalau ada karyawan sakit sudah pasti dapat mengganggu aktivitas



pekerjaan yang mungkin saja dalam hal ini karyawan tidak mempunyai biaya yang cukup untuk berobat, sehingga penyakit yang dialaminya menjadi bertambah dan parah kemudian karyawan tidak dapat segera masuk bekerja. Hal ini tentunya tidak diinginkan oleh setiap orang, dengan adanya jaminan tersebut akan membuat mereka senang dalam bekerja, yang tentunya akan membangkitkan kinerja kerja dan motivasi kerja.

### 3. Pemberian balas jasa dan penghargaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan merupakan hal pokok yang tentunya ikut berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Semakin besar pemberian balas jasa dan penghargaan, maka semakin tercukupinya kebutuhan karyawan. Dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam tugas-tugasnya, yang ada pada gilirannya dapat dicapai tingkat kinerja kerja yang maksimal. Pemberian balas jasa dan penghargaan tentunya perlu diupayakan oleh toko atau perusahaan sesuai dengan batas kemampuannya yang dalam artian, balas jasa tersebut jangan sampai dipaksakan besarnya akan tetapi, sesuai dengan kondisi dan situasi toko serta tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu harus diprogram dalam jangka pendek dan juga untuk direalisasikan.

Menurut Wukir (2013:118) “faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan. Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan yang menunjukkan kemampuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait berupa gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi”.

Untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian balas jasa dan penghargaan ini penulis mengemukakan beberapa cara yang perlu ditempuh oleh toko, karena pembayaran gaji telah diatur dengan baik sesuai dengan jabatan dan tugasnya masing-masing.

#### a. Pemberian gaji yang cukup

Toko hendaknya mampu memberi gaji yang cukup besar kepada karyawannya, pengertian disini adalah jumlah yang mampu membayar tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak toko dan gaji yang cukup tersebut toko akan mampu membangkitkan kinerja kerja dan motivasi kerja karyawan.

Dalam penetapan gaji yang cukup harus didasarkan pada kesepakatan bersama antara pihak karyawan dengan pihak toko, dengan pertimbangan besarnya kebutuhan fisik minimum (KFM) karyawan dan upah minimum regional (UMR) yang berlaku, kemampuan dari toko membayar gaji karyawan perbulan atau perharinya.

Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan dengan seksama, terutama bagi karyawan yang memegang peran penting dalam toko, misalnya tenaga pelayan, kasir dan bagian pengambilan barang (gudang).

#### b. Pemberian insentif yang baik bagi karyawan

Pemberian insentif disini ialah memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan atau kegigihannya dalam bekerja. Cara ini sangatlah efektif untuk mendorong motivasi kerja karyawan akan tetapi cara ini harus diimbangi dengan kebijaksanaan dan peraturan khusus oleh pemimpin toko, dalam pemberian insentif ini hendaknya tida

diberikan begitu saja atau asal beri, akan tetapi harus dengan diatur dalam sitem pemberian yang tepat dan juga adil.

4. Mengupayakan pemberian fasilitas kepada karyawan

Selain pemberian insentif, pemberian motivasi kerja dalam bentuk fasilitas seperti menyediakan kendaraan, bensin, ataupun juga jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) seperti pengobatan, asuransi dan lain-lain yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi dari waktu ke waktu sehingga kinerja kerja dan motivasi kerja dapat ditingkatkan seiring dengan kemajuan toko, oleh karena itu pemberian fasilitas ini memerlukan dana yang relatif besar maka dalam pelaksanaannya secara adil bagi seluruh karyawan. Untuk mendapatkan fasilitas ini bila seorang karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik, walaupun untuk jangka waktu lamanya kerja masih diperhitungkan oleh pihak toko.

a. Pemberian penghargaan non material

Pemberian penghargaan non material ini dapat berupa perhatian pada kebutuhan rohani karyawan, dengan begitu diharapkan lebih dapat mendorong kinerja kerja karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan adalah memperoleh ketenangan lahir dan batin. Perhatian ini bisa dalam bentuk memutar radio tentang pengajian, memberikan sedikit ceramah kepada karyawan, memutar lagu bertema islami dan lain-lain. Perhatian lain yang perlu untuk diperhatikan adalah kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan, dan kebutuhan ketentraman jiwa dan lain sebagainya.

5. Memberikan perhatian dan menciptakan suasana santai

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan toko, maka dari itu toko perlu

memberikan perhatian kepada setiap karyawannya, seperti lebih banyak mengobrol dengan karyawan dan bercanda gurau, dengan ini karyawan akan lebih terbuka lagi kepada pemimpin dan tidak canggung dalam berbicara kepada pemimpin.

Suasana kerja yang rutin atau tegang dapat menimbulkan kebosanan bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja kerja karyawan, dalam kondisi yang seperti ini hendaknya pemimpin toko menciptakan suasana yang santai dan nyaman supaya tidak ada ketegangan atau rasa bosan bagi karyawannya.

Untuk menghilangkan kebosanan dan ketegangan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, semisal dengan cara mengajak karyawannya bercerita kelucuan atau canda gurau, dan sesekali mengajak liburan karyawan ke pantai atau ke gunung dan kegiatan lainnya yang membuat suasana lebih berwarna. Usaha ini dapat menjadikan para karyawan akan saling merasa dalam satu kesatuan dan satu naungan dibawah nama toko, dan juga para karyawan akan merasa sebagai keluarga toko.

Hal ini ternyata belum diadakan pada Toko Hj Dayah, sehingga membuat karyawan merasa bosan dan jenuh disaat mereka bekerja, yang sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dari keterangan diatas tersebut yang dapat penulis simpulkan, jelaslah bahwa kebutuhan pokok karyawan tersebut tidak hanya bersifat material, tetapi juga bersifat non material.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1). Pada toko Hj Dayah terlihat adanya penurunan kinerja kerja yang dikarenakan kurangnya atau minimnya motivasi dari pemimpin toko, yang dapat dilihat dalam bentuk penurunan disiplin kerja yang mengakibatkan tingginya tingkat absensi dan turunya gairah kerja pada Toko Hj Dayah.

2). Dari hasil pengamatan dilapangan menunjukan bahwa pada toko Hj Dayah terjadi penurunan kinerja kerja yang merupakan wujud rendahnya moral karyawan.

3). Pada toko Hj Dayah ini terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi terhadap karyawannya dan ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian atau usaha terencana dan terarah dari pihak toko untuk menanggulangi kinerja kerja karyawan tersebut.

4). Kurang harmonisnya hubungan pemimpin toko dengan karyawan karena pemimpin melakukan pengawasan yang terlalu berlebihan dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan (karyawan).

5). Kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan dan pemimpin sehingga menciptakan suasana yang membosankan.

### **Saran**

Adapun usaha-usaha yang disarankan penulis sebagai berikut :

1). Pemberian upah yang sesuai menyesuaikan upah yang diberikan kepada karyawan dengan cara memperhitungkan tingkat upah dan berorientasi pada tingkat upah minimum yang seharusnya (UMR) dan bukan hanya didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (FKM) bagi tenaga kerja pribadi tapi juga bagi tenaga keluarga dan perubahan dalam biaya kehidupan.

2). Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja dan motivasi kerja harus ada upaya dari perusahaan untuk memperhatikan

kesejahteraan karyawan, ialah dengan memberikan gaji yang layak sesuai kemampuan dan tugas yang dilakukan karyawan dan memberikan bonus tambahan supaya karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

3). Toko juga harus membuat peraturan yang ketat yang sifatnya tertulis dan juga disertai ancaman pemotongan gaji, seperti tidak boleh memainkan handphone saat bekerja karena menurut yang dikatakan pemimpin karyawan sering memainkan handphonenya berlebihan pada saat dalam bekerja, dan juga tidak masuk bekerja tanpa adanya izin yang jelas.

4). Hendaknya toko bersikap aktif dan bijaksana dalam menetapkan pemberian insentif, dikarenakan insentif yang terarah akan menimbulkan kinerja kerja dan motivasi kerja meningkat, maka dari itu hendaknya karyawan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang taat peraturan, disiplin, giat dan beprestasi

5). Selain itu juga toko juga perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, seperti meminta kepada karyawan pendapat tentang baiknya melayani pelanggan, agar karyawan merasa lebih dihargai.

6). Pemberian penghargaan bagi karyawan yang rajin, penghargaan diberikan sesuai dengan kerajinan, kedisiplinan, kekreatifan karyawan yang mereka kerjakan, dapat berupa hadiah barang atau uang dan lain-lain, dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan akan membuat mereka menyenangi pekerjaan mereka sehingga membuat tingkat absensi dapat berkurang

7). Membina hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan, pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang santai dan rilek dengan mengajak bercanda gurau dan mengobrol, hal ini akan menimbulkan perasaan yang

tidak tertekan bagi karyawan karena merasa lebih dekat dengan pemimpinnya.

### Daftar Pustaka

- Afandi, W (2018). *Kinerja kerja*, State University of Sultan Syarif Kasim Riau.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi 1. Zanafa ed.). Pekanbaru.
- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darojat, A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Edison, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Firmansyah, B (2018) . *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish CV Budi utomo.
- Fahmi, (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- J. Winardi. (2016). *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kinichi, V. G. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuengara, A. P (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketum Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Melayu S.P, Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Akasara.
- Peoni, H. (2014). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Jurnal Administrasi Bisnis JAB.
- Rivai (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rifa'i, M. (2016). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang : Humanis.
- Sarinah, M (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV Budi Utomo.
- Sulton, M (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sutrisno (2016). *faktor-faktor kinerja kerja*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
- Winardi, J (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Winardi, J (2016). *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.

Yusuf, B (2015). *Manajemen SDM di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.