

ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERUPUK IKAN CAP RUKMANA DESA TANJUNG MANGKOK KOTABARU

Rabiatul Adawiah
Fakultas Ekonomi, Unisversitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari
Email: Atulkotabaru709@gmail.com

ABSTRAK

Rabiatul Adawiah, 2021. Analisis Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, Pembimbing II : Hj. Lamsah, Penelitian ini bertujuan untuk : 1). Untuk mengetahui upaya motivasi yang diberikan oleh Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya 2).Menentukan langkah motivasi yang tepat untuk diterapkan dan diaplikasikan oleh manajemen dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian yaitu Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa orang karyawan Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru.

Hasil Penelitian : 1). Permasalahan Yang Dihadapi Oleh Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru Adalah Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan, Sehingga Keadaan Ini Sangat Berpengaruh Terhadap Dinamika Dan Perkembangan Perusahaan, 2). Bentuk Penurunan Produktivitas Kerja Yang Dapat Terlihat Selama Kurun Waktu Beberapa Tahun Terakhir Adalah Kurangnya Semangat Dan Gairah Kerja, Tingginya Tingkat Absensi Dan Kemangkiran Karyawan Selama Melaksanakan Tugas Dan Menurunnya Kualitas Kerja, Menurunnya Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, Sehingga Hal Ini Sangat Mengganggu Kelangsungan Pekerjaan.

Kata Kunci : Produktivitas, Motivasi

ABSTRACT

Rabiatul Adawiah, 2021. Analysis of Motivation to Increase Employee Work Productivity in the Cap Rukmana Fish Cracker Industry in Tanjung Mangkok Village Kotabaru, Supervisor I : Hj. Farida Yulianti, Advisor II : Hj. Lamsah. This study aims to: 1). To find out the motivational efforts provided by the Cap Rukmana Fish Cracker Industry in Tanjung Mangkok Kotabaru Village in an effort to increase the work productivity of its employees 2) Determine the right motivational steps to be applied and applied by management in an effort to increase employee work productivity at the Cap Rukmana Desa Fish Cracker Industry. Tanjung Mangkok Kotabaru.

This study uses a qualitative descriptive method, namely field research or to the object of research, namely the Cap Rukmana Fish Cracker Industry in Tanjung Mangkok Kotabaru Village where data collection is carried out by conducting direct research into activities and conducting direct interviews with the leadership and several employees of the Cap Rukmana Fish Cracker Industry. Tanjung Mangkok Village, Kotabaru.

Research Results: 1). The Problems Faced By The Cap Rukmana Fish Cracker Industry Tanjung Mangkok Kotabaru Village Is The Decreased Work Productivity Of Employees, So This Situation Is Very Influential To The Dynamics And Development Of The Company, 2). The form of a decrease in work productivity that can be seen during the last few years is a lack of enthusiasm and work enthusiasm, high levels of absenteeism and absenteeism of employees while carrying out tasks and decreased quality of work, decreased responsibility for work, so this greatly disrupts the continuity of work.

Keyword : Productivity, Motivation

PENDAHULUAN

Setiap orang bekerja pasti memiliki tujuan tertentu, minimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau hanya sekedar memenuhi kepuasan pribadi, tetapi apapun alasannya bahwa orang melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tetap memiliki tujuan. Apabila analisis secara lebih mendasar maka jelaslah bahwa tujuan merupakan motif yang mendorong orang bekerja dengan tenaga dan perhatiannya, karena itu apa yang menjadi tujuan orang bekerja dapat dijadikan langkah efektif dalam rangka pemberian motivasi guna meningkatkan kinerjanya, sehingga sasaran utama organisasi dapat tercapai dengan baik.

Komitmen terhadap organisasi dan keterlibatan kerja merupakan dua tema penting (two major themes) yang berguna dalam memprediksi masalah ketenagakerjaan perusahaan di masa mendatang, khususnya dalam memprediksi perputaran tenaga kerja (turnover) (Huselid & Day, 2011:380). Logika yang dapat digunakan dalam memprediksi hal tersebut adalah jika komitmen terhadap organisasi yang ada dalam setiap individu karyawan meningkat maka angka turnover tenaga kerja akan rendah, artinya karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Perputaran tenaga kerja merupakan tingkat aliran keluar masuk tenaga kerja. Semakin tinggi persentase perputaran tenaga kerja berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Jika tingkat perputaran tenaga kerja tinggi, maka akan menimbulkan biaya ketenagakerjaan yang tinggi pula, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam melatih tenaga kerja baru dan kehilangan aset perusahaan dalam bentuk SDM yang sudah dilatih namun berpindah pada perusahaan lain.

Pentingnya motivasi dalam mekanisme kerja, karenanya Pimpinan/atasan harus dapat menciptakan iklim komunikasi yang baik dan harmonis dengan para bawahannya. Apalagi dalam kondisi saat ini perusahaan selalu berhadapan dengan berbagai persoalan terutama berkaitan dengan produktivitas kerja, sementara perusahaan juga harus dipacu agar mampu bersaing serta menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai daya saing tinggi. Karenanya usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi mutlak adanya dan salah satu bentuk dari usaha tersebut adalah melakukan motivasi, tanpa motivasi semangat, gairah kerja, dedikasi serta prestasi kerja akan sulit untuk ditingkatkan. Padahal syarat mutlak peningkatan produktivitas kerja perusahaan justru terletak pada semangat, kegairahan kerja, prestasi serta rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan semua apa yang menjadi kewajibannya terhadap perusahaan. Menyadari hal tersebut, maka keberadaan motivasi merupakan suatu keharusan agar pelaksanaan kerja benar-benar mampu memberikan arti bagi dinamika perkembangan perusahaan dimasa depan.

Setiap perusahaan baik yang berskala besar, menengah maupun kecil selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya atau paling tidak mempertahankannya agar jangan sampai mengalami penurunan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan atau mempertahankan produktivitas kerja tersebut masing-masing perusahaan menerapkan berbagai program sesuai dengan kemampuan perusahaan program yang bisa digunakan dengan pengukuran produktivitas, komitmen organisasi serta umpan balik atas hal yang dicapai.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasi tidak mungkin dilaksanakan oleh satu orang, karenanya setiap satuan organisasi maupun personil baik secara sendiri-sendiri maupun kelompok harus mengerjakan pekerjaan terarah dengan tujuan tertentu. Agar tujuan dapat tercapai secara maksimal maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harus dikerjakan dengan tahapan yang sistematis sehingga menghasilkan prosedur kerja yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut perlu diperhatikan prinsip-prinsip umum dalam menetapkan, memelihara dan mengembangkan prosedur kerja agar pelaksanaan pekerjaan terus-menerus berlangsung secara efektif dan efisien.

METODE

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian yaitu Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa orang karyawan Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku literatur terutama yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti untuk dipakai sebagai bahan perbandingan. Riset lapangan dengan wawancara, yaitu data diperoleh dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dengan bagian-bagian yang terkait, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Pengamatan (Observasi), yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian guna memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang permasalahan yang akan dibahas serta Dokumentasi yaitu pengumpulan data dilakukan dengan meneliti dokumen atau catatan-catatan perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur / bahan bacaan, bahan kuliah, dan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari perusahaan ada beberapa alternatif solusi yang perlu dilaksanakan manajemen agar produktivitas kerja pada Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru ini dapat meningkat, yaitu :

1. Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam pelaksanaan kerja, karena keberhasilan suatu kegiatan di samping ditentukan oleh perencanaan yang tepat, kemampuan sumber dayanya juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang menjadi pelaksananya. Oleh sebab itu pihak manajemen harus berusaha bagaimanapun caranya agar disiplin kerja dapat diterapkan serta dipatuhi oleh semua karyawan. Untuk menanamkan nilai-nilai disiplin dalam lingkungan kerja memang relatif sulit, karena berbagai kendala yang tentunya akan dihadapi, namun satu hal yang perlu digaris bawahi bahwa efektif tidaknya penerapan disiplin tergantung kepada manajemen itu sendiri. Hal ini dapat dipahami karena manajemen khususnya Pimpinan/atasan adalah teladan bagi karyawan yang menjadi bawahannya, apabila Pimpinan/atasan dapat menerapkan disiplin secara baik maka akan memudahkan baginya untuk menerapkan hal yang sama kepada para bawahannya. Sebaliknya apabila Pimpinan tidak bisa melaksanakan disiplin secara baik maka akan sulit baginya untuk menerapkan kepada orang lain atau karyawan yang menjadi bawahannya. Karena itu titik pangkal keberhasilan penerapan disiplin kerja ini terletak pada pribadi Pimpinan yang menjadi panutan karyawan.

Penerapan disiplin di sini bukan berarti mengekang kebebasan karyawan, tetapi lebih bermakna mendidik agar karyawan dapat melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik sesuai dengan garis perencanaan yang sudah dibuat, sehingga pekerjaan dapat berhasil secara maksimal dalam waktu tertentu. Semakin meningkat disiplin karyawan, maka pelaksanaan tugas akan berhasil sebagaimana yang diharapkan.

2. Memberikan Kesempatan Menambah Wawasan

Pada umumnya setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda, begitu pula halnya dengan kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan baik melalui jalur pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya karena hal ini justru akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Pelaksanaan tugas akan lebih berdaya dan berhasil guna bila dikerjakan oleh karyawan yang memiliki wawasan atau keterampilan dibidangnya.

Berikanlah kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-idenya siapa tahu ide tersebut sesuai dengan tuntutan manajemen dan dapat diterapkan dalam pengambilan kebijakan di perusahaan ini. Misalnya ide tentang pemasaran produk, saluran distribusi, dan lain-lain.

3. Menempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Dalam menempatkan karyawan pada suatu tugas dan tanggungjawab yang tepat, maka prinsip “ the right man in the right place ” harus diterapkan. Oleh sebab itu pelaksanaan mutasi seharusnya selalu dilaksanakan, karena dari hasil pengamatan manajemen terhadap kemampuan masing-masing dapat dijadikan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dalam pengertian tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya memang terkadang sulit penerapannya, karena terkadang faktor intern lebih dominan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru adalah Usaha perseorangan yang bergerak dalam bidang Pembuatan makanan kerupuk ikan.
2. Permasalahan yang dihadapi oleh Industri Kerupuk Ikan Cap Rukmana Desa Tanjung Mangkok Kotabaru adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga keadaan ini sangat berpengaruh terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.
3. Bentuk penurunan produktivitas kerja yang dapat terlihat selama kurun waktu beberapa tahun terakhir adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, tingginya tingkat absensi dan kemangkiran karyawan selama melaksanakan tugas dan menurunnya kualitas kerja, menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga hal ini sangat mengganggu kelangsungan pekerjaan.
4. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
5. pendekatan yang kurang tepat dalam memotivasi karyawan/anggota organisasi, telah bergeser pada pendekatan-pendekatan baru yang dianggap lebih efektif. Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi antara lain adalah rendahnya produktivitas karyawan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas perlu dikaji lebih lanjut melalui berbagai riset. Berbagai teori motivasi diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

REFERENSI

Cahyono, Bambang Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2002.

Company Profile PT Telkom, Tbk tahun 2004-2005.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks, 2004.

Gibson, James L. et.al. *Management and Organization*, Texas : Business Publications Inc, Plans, Fifth Edition, 2000.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2002.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung, cet. Keenam. 2001.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Irawan, Prasetya, et.al. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : STIA-LAN, 2001.

Nitisemito, Alex S. *1647 Dialog: Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.

Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia, 2001.

Siagian, Sondang P. *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung, 2000.

Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta, Cetakan I, 1985.

Silalahi, Bennet, N.B. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Permasalahan*, Jakarta : Midas Surya Grafindo. 2003.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YPKN, ed. Kesatu, cet. Pertama, 2000.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Rineka Cipta. 2000.

_____, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2006.

Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.

Swastha, Basu. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2002.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Tilaar, H.A.R. *Pengembangan SDM Dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Gramedia Widayarsana Indonesia. 2003.