

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. EP DIGITAL PRINTING PELAIHARI

ABSTRAK

Muhammad Rasyid Afdhilla¹, Hj.Lamsah², Ervica Zamilah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0753
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 068 805 034
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 510 810
Email : rasyidazal24@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Mengetahui motivasi kerja para karyawan CV.EP Digital Printing Pelaihari selama ini. (2) Mengetahui upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan CV.EP Digital Printing Pelaihari.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan pengamatan serta studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literatur yang dilakukan terhadap buku, catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. EP Digital Printing Pelaihari. (2) upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi. (3) tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara produksi yang baik.

ABSTRACT

This study aims to examine : (1) Knowing the work motivation of the employees of CV. EP Digital Printing Pelaihari so far. (2) Knowing the effort that can be done to increase the work motivation of the employees of CV. EP Digital Printing Pelaihari. The research method used is qualitative research methods through observation, interviews and observations as well as documentation studies with primary data sources, namely the results of interviews and observation and secondary data, namely literature studies conducted on books, record related to research and internet sites. The result showed (1) Motivation has a significant effect on employee performance at CV. EP Digital Printing Pelaihari. (2) The leadership's effort to improve performance through motivation include establishing discipline, supervision, creating a conducive climate, providing incentives and compensation. (3) The level of motivation used by the leadership is good, it is shown that work result have increased, discipline in work has also increased, and the skills possessed ny employees are getting better by creating ideas for good production methods.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan ujung tombak dan aset penting bagi perusahaan. Ia merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yakni meraih laba yang sebesar-besarnya. Perusahaan berkembang dan maju salah satunya berkat usaha dan kerja keras dari karyawan.

Untuk itu setiap perusahaan/instansi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari setiap karyawan nya dapat ditingkatkan. Salah satu usaha agar produktivitas kerja karyawan meningkat adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dilaksanakan agar segala pekerjaan yang telah direncanakan cepat terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka pekerjaan yang ada akan terlambat dan bahkan akan terbengkalai sehingga rencana yang telah ditetapkan perusahaan akan tidak tercapai, hal ini tentunya sangat merugikan perusahaan/instansi tersebut.

Jadi bilamana instansi/perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawannya maka tentunya ini akan membawa keuntungan yang besar bagi perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja maka pekerjaan akan lebih

cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil.

CV. EP Digital Printing adalah perusahaan yang bergerak dibidang Percetakan, Digital Printing, Advertising & Merchandise. Sebagai perusahaan yang memiliki misi pelayanan jasa terhadap masyarakat umum maka perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik berupa pelayanan yang cepat dan tepat sesuai harapan para customernya. Karenanya itu motivasi kerja para karyawan CV.EP Printing dihadapkan pada permasalahan menurunnya motivasi kerja para karyawannya.

Penyebab terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan CV.EP Printing Pelaihari yang mengakibatkan terget pendapatan tidak tercapai dan malah terus menurun. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan dalam bekerja, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya, belum ditegakkannya peraturan yang tegas, serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap keinginan karyawan seperti tidak adanya tunjangan, fasilitas dan insentif upah bagi mereka yang produktif dan berprestasi.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka pimpinan/manajer CV. EP Printing Pelaihari dituntut dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja dengan cara

menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, menegakkan peraturan yang tegas yakni memberi sanksi kepada karyawannya yang dinilai telah melakukan tindakan indisipliner agar karyawan terdorong hatinya untuk tidak lagi melakukan tindakan tersebut dan tidak ditiru karyawan lainnya, dan memberikan yang dibutuhkan karyawan seperti tunjangan, fasilitas, dan bonus terhadap mereka yang produktif dan berprestasi.

Diterapkan langkah-langkah solusi di atas maka diharapkan bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawan pada CV. EP Digital Printing Pelaihari, sehingga target pendapatan yang telah direncanakan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data yang telah diperoleh. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian berupa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Kemudian diinterpretasikan dan dideskripsikan dalam bentuk narasi lalu ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kenyataannya pada CV. EP Digital Printing Pelaihari tidak sedikit karyawan yang motivasinya kurang dalam melaksanakan pekerjaannya, Hal ini karena setiap individu memiliki alasan tersendiri yang melatar belakangi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Diantaranya yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja CV. EP Digital Printing Pelaihari adalah :

1. Lemahnya Pengawasan dari atasan

Dalam hal ini karyawan juga memerlukan pengawasan langsung dari atasan (pimpinan) dengan begitu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya yang suatu saat akan diperlukan jika pimpinan melakukan pengawasan langsung, serta diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan agar karyawan mengerti dan memahami kedudukan serta fungsinya dalam suatu organisasi.

2. Penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan

Kadang kala seorang pimpinan kurang menghargai hasil kinerja yang telah diberikan seseorang karyawan organisasi, sehingga karyawan merasa apa yang dilakukannya sia-sia atau bahkan mendapat respon baik dari pimpinan, sedangkan karyawan tersebut dengan usaha dan ketekunan telah menyelesaikan tugas yang diberikan

pimpinan hanya karena ingin memberikan hasil terbaik pada organisasi.

Seharusnya seorang pimpinan bisa menghargai apapun yang dihasilkan karyawan, walau sekecil apapun kinerja tersebut, karena dengan pimpinan menghargai hasil kerja tersebut, seorang karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat serta memberikan hasil yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki.

3. Tidak adanya perhatian atasan mengenai karir karyawan

Seseorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawan untuk bisa menghasilkan SDM yang kompeten. Dalam hal ini perlu dukungan pimpinan agar karyawan tersebut bisa melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan. Karena salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi jika SDM berkompeten dalam bidangnya.

4. Komunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis

Komunikasi merupakan sarana dalam menjalankan tugas, tanpa adanya komunikasi maka segala jenis pekerjaan akan terhambat. Hal ini akan menyebabkan hubungan kerja yang terjalin menjadi kurang harmonis, dengan komunikasi maka akan memperlancar alur pekerjaan sehingga

masalah yang ada akan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

5. Sistem Manajemen yang kurang baik dan persaingan tidak sehat

Setiap organisasi mempunyai aturan manajemen tersendiri yang merupakan komitmen bersama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, Manajemen yang baik akan mengarahkan organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya jika manajemen yang ada kurang mendukung maka bisa dibayangkan tujuan yang akan dicapai juga akan belum sepenuhnya mencapai target, sebagai seorang pekerja seharusnya kita mengikuti system yang ada, bukan sebaliknya karena jika kita keluar dari jalur yang telah ditetapkan, maka tujuan yang hendak dicapai juga jauh dari yang telah ditentukan.

Selain itu juga kompetisi memang diperbolehkan tetapi kita juga harus memenuhi aturan yang berlaku didalamnya, agar tidak terjadi kesalah pahaman antara yang satu dengan yang lain bisa menyebabkan terputusnya hubungan kerja yang terjalin.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik solusi terbaik untuk menumbuhkan motivasi di CV. EP Digital Printing Pelaihari, baik yang dilakukan pimpinan ataupun karyawan, berikut yang

seharusnya dilakukan pimpinan terhadap karyawan.

1. Menyusun diskripsi (uraian) pekerjaan secara terperinci dan jelas juga disertai dengan arahan dan bimbingan pimpinan.
2. Mendukung karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapi.
3. Meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara mengikut sertakan dalam pendidikan dan latihan yang relevan dengan tanggung jawab yang di emban.
4. Memberikan kesempatan dan perhatian yang sama pada setiap karyawan serta adanya umpan balik dari setiap hasil kerja yang dilakukan karyawan.
5. Pengawasan pimpinan perlu ditingkatkan agar segala sesuatunya lebih terarah.

Sedangkan untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawan adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Peningkatan tanggung pekerjaan dengan penyelesaian tugas secara tepat dan sesuai dengan kemampuan.
2. Menambah kesadaran dan keyakinan karyawan bahwa bekerja merupakan suatu ibadah.
3. Mengambil keputusan untuk merubah cara berfikir serta mempunyai keinginan untuk meningkan SDM.
4. Memelihara keharmonisan dengan cara membangun pola komunikasi yang

transparan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

5. Mengelola konflik dengan baik dan tidak mencampuradukan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan.

Seseorang pimpinan mungkin dapat mengerti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan kecekatan sama tetapi memiliki prestasi kerja yang berbeda. Salah satu penyebabnya adalah motivasi dari kedua karyawan itu berbeda, karyawan yang satu memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target pekerjaan sedangkan karyawan yang lain tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini diperlukan suatu pendekatan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat memotivasi kerja, dengan demikian akan memudahkan dalam pengelolaannya sehingga kinerja yang baik dapat ditegakkan atau setidaknya dipertahankan.

Jadi jelas motivasi yang mendorong orang mau bekerja dapat dibayangkan jika tidak ada motivasi, karyawan CV. EP Digital Printing Pelaihari tidak berminat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing maka pekerjaan jadi terhambat, sehingga kinerja yang dihasilkan juga menurun dan juga tentunya tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain diperlukan motivasi yang tinggi, seorang pimpinan harus

menyelesaikan tugas secara adil dan merata sesuai dengan skill dan kemampuan karyawan. Sehingga setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pembagian tugas tersebut maka karyawan akan berusaha melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Jika pembagian tugas itu tidak dilakukan, maka secara otomatis karyawan beranggapan tidak ada tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Demikian pentingnya peranan motivasi dalam menyelenggarakan, menunjang kinerja karyawan, pimpinan harus mampu dan mau memotivasi karyawan / bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal, Untuk itu diperlukan sarana motivasi yang tepat pada masing-masing masalah motivasi.

Untuk mengetahui masalah-masalah motivasi, pimpinan harus mengerti selak beluk motivasi, pimpinan harus mencari tahu apa sebenarnya kebutuhan yang bersangkutan, karena kebutuhan masing-masing individu bisa saja berbeda, sehingga dapat diberikan sarana motivasi yang benar-benar efektif.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja bisa berubah setiap saat, tergantung pada kondisi individu itu. Tapi bukan berarti motivasi tersebut hanya berasal dari dalam diri seseorang, tetapi juga bisa timbul karena kondisi lingkungan

sekitar yang membuat ia juga termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Secara garis besarnya motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan terbagi menjadi 2 yaitu, motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan.

Berpijak dari pengertian diatas, motivasi positif dapat didefinisikan sebagai uang, pujian, perhatian, persaingan, dan kebanggaan. Sedangkan motivasi negatif, apabila karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi maka karyawan tersebut bisa kehilangan sesuatu, bisa dalam bentuk kehilangan penguasaan, uang atau mungkin jabatan. Dalam penggunaan motivasi ini tergantung pada pimpinan itu sendiri, apabila pimpinan lebih percaya bahwa dengan ancaman akan menyebabkan karyawan menjadi lebih baik maka pimpinan akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif, sebaliknya pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan kerja maka akan menggunakan motivasi positif.

Dengan mengetahui segala masalah atau kendala dari berbagai aspek,

maka dengan sendirinya pimpinan CV. EP Digital Printing Pelaihari akan mudah untuk meningkatkan kinerja bawahannya sehingga target yang ditentukan bisa tercapai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan responden, dimana setelah pimpinan memberikan sarana motivasi baik yang positif maupun negatif, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, volume kerja yang dihasilkan menjadi bertambah dengan demikian maka kinerja yang baik akan tercapai.

PENUTUP

1. CV. EP Digital Printing Pelaihari adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang percetakan.
2. Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan CV. EP Digital Printing Pelaihari dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik, karena dilakukan dalam dua segi yaitu segi materi dan non materi. Seperti yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya, tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat image pimpinan turun dimata karyawan.
3. Apa yang dilakukan pihak manajemen CV. EP Digital Printing Pelaihari saat ini sebenarnya belum mampu memenuhi

harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak manajemen akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan reward yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat karena terbatasnya waktu dan minimnya dana operasional yang ada, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun, yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut.

4. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan CV. EP Digital Printing Pelaihari. Maka pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar para karyawan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan.
5. Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi.
6. Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan, dan hukuman.
7. Tingkat motivasi yang digunakan pimpinan sudah baik dengan ditunjukkan

hasil kerja meningkat, kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara produksi yang baik.

8. Kendala motivasi yang dihadapi adalah pimpinan sulit menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan, karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan, dan terdapatnya karyawan yang sudah cukup tua.

DAFTAR PUSTAKA

- Suryani, Ni Kadek dan FoEh, John. (2019).
Manajemen Sumber Daya Manusia:
Tinjauan Praktis Aplikatif. Jakarta :
Nilacakra.
- Putri, E. N. (2019). Peranan Motivasi
Dalam Upaya Meningkatkan
Kinerja Karyawan. Provided by
Jurnal Universitas Islam Malang,
27-30.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). Organisasi
dan Motivasi: Dasar Peningkatan
Produktivitas. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu.
(2009). Manajemen Sumber Daya
Perusahaan. Bandung: Remaja
Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan. Jakarta: Murai
Kencana.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2003).
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Graha Ilmu.