

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA USAHA KECIL MENENGAH TELUR ASIN ZALFA BANJARMASIN

ABSTRAK

Regita Ayu Lestari¹, Farida Yulianti², Siti Mardah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0707
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1127098301
Email : regitaayu891@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi dan menjadi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta cara/upaya dalam peningkatan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Telur Asin Zalfa Banjarmasin.

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan selanjutnya diklasifikasi, diteliti dan ditelaah.

Hasil ini menunjukkan dilakukan dengan cara : (1) Melakukan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan (3) Memberikan insentif (4) pemberian reward dan imbalan

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and examine work motivation, work productivity, factors that influence and become challenges in increasing work productivity and ways / efforts to increase work motivation in increasing work productivity of Telur Asin Zalfa Banjarmasin employees. In this study, researchers used qualitative methods through observation, interviews and documentation with primary and secondary data sources.

The data analysis technique is by comparing the data obtained from the theories, principles and ideas collected in library research and then classified, researched and analyzed.

These results show that it is carried out by: (1) Making improvements to the work environment both physical and non-physical (2) Training to increase employee knowledge (3) Providing incentives (4) providing rewards and rewards

Keywords: Employee Motivation and Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu elemen yang sangat penting dan wajib dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan individu utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti teknologi, modal, karena manusialah sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Motivasi kerja karyawan merupakan problem bisnis dewasa ini, tenaga kerja yang cakap dan terampil, jika moral dan disiplin rendah maka efisiensi kerja yang lebih tinggi tidak dapat dijamin. Akan tetapi baru bermanfaat dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka mempunyai keinginan moral dan disiplin yang tinggi untuk berprestasi disebuah perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan-perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja maupun system penjenjangan jabatan. Dalam rangka penanggulangan masalah ketenagakerjaan tersebut, khususnya dalam pertumbuhan sumber daya manusia perlu adanya kebijakan terhadap peningkatan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.

Produktivitas menjadi faktor yang penting bagi perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan akan lebih diuntungkan didalam persaingan untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena itu sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan atau dengan kata lain kemampuan menghasilkan produksi per individu karyawan.

Zaman modern ini, tidak sedikit orang yang menggeluti dunia bisnis untuk pekerjaan utama maupun sampingannya dengan alasan yaitu ingin mendapatkan kebebasan financial (financial freedom), salah satunya yaitu modal yang kecil,

resiko yang sedikit tinggi tetapi penerimaan juga tinggi, dan membawa kewirausahaan bagi pemilikinya.

Pelaku bisnis saat ini banyak yang memulai usahanya dengan membuka berbagai macam usaha, salah satunya yaitu industry rumahan (home industry), industri skala kecil formal dan non-formal. Jenis usaha yang digeluti juga bermacam-macam seperti makanan ringan, camilan, telur asin, dan lain-lain.

Berbagai macam usaha bisnis yang bisa ditekuni dalam kehidupan sehari-hari salah satunya adalah bisnis telur asin. Telur asin merupakan teknologi hasil peternakan yang peminatnya cukup banyak. kebanyakan telur asin dibuat dari telur itik. Hal ini dikarenakan telur itik mempunyai pori-pori yang besar sehingga layak untuk dikonsumsi.

Makanan pada setiap daerah memiliki ciri khas tersendiri yang akhirnya menjadi produk unggulan daerah masing-masing untuk dijadikan oleh-oleh. Banjarmasin salah satu daerah yang menghasilkan makanan khas. Daerah Banjarmasin menghasilkan makanan dan menjadikan produk unggulan yaitu telur asin dengan bahan dasar telur itik yang diolah dengan baik sehingga menghasilkan sebuah makanan yang bercita rasa gurih dan lezat.

Telur asin banyak digemari oleh berbagai kalangan masyarakat karena camilan tersebut bisa dibuat oleh-oleh maupun pelengkap makan. Omset yang dihasilkan dari pembuatan telur asin bisa dikatakan sangat lumayan. Suksesnya sebuah perusahaan bukan karena produk unggulan yang dihasilkan, tetapi motivasi dan produktivitas kinerja karyawan yang efektif. Peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan latar belakang di atas dengan judul "Analisis Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Telur Asin Zalfa Banjarmasin".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti yang digunakan adalah penelitian jenis kualitatif, yang dimasna jenis penelitian ini adalah data yang berbentuk kalimat variable data yang memberikan informasi mengenai suatu keadaan melalui

pernyataan atau kata-kata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan merupakan faktor terpenting perusahaan, sehingga keberadaan karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Telur Asin Zalfa Banjarmasin merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang produksi pangan yang kegiatannya masih bersifat pelayanan, oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang handal, terampil dan berkualitas agar hasil pekerjaan dapat memuaskan pelanggan. Dengan demikian maka tujuan Telur Asin Zalfa Banjarmasin akan tercapai.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja dalam batas-batas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang terbaik. Hal ini terlihat dalam kegiatan usaha Telur Asin ini, pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, serta menerima keluhan dan saran yang disampaikan oleh karyawan, memberikan pendapat/saran yang baik kepada karyawan, dan menanamkan kedisiplinan dalam diri karyawan dalam bekerja. Dan memberikan kebebasan berpendapat atau mengutarakan aspirasi untuk membangun dan mencapai tujuan organisasi. Seluruh karyawan harus saling dukung, saling memberikan semangat antara karyawan satu dengan yang lain dan juga saling mengingatkan satu sama lainnya apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian tentang motivasi kinerja karyawan dalam suatu usaha untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, pimpinan perlu memaksimalkan motivasi kerjanya sendiri khususnya pegawai. Untuk itu perlu terjalin hubungan antara sesama karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari individu-individu tersebut. Pemimpin harus sadar akan pentingnya faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang

kelangsungan hidup perusahaan.

Keberhasilan yang didapat Telur Asin Zalfa Banjarmasin tidak lepas dari kesediaan karyawan yang bersedia untuk mencurahkan tenaga, waktu dan pikirannya untuk mendapatkan kompensasi yang cukup dari perusahaan, akan tetap apabila 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 terperoleh sepenuhnya. Situasi ini merupakan ujian terberat bagi perusahaan untuk maju dalam melangkah kedepan, terutama mengenai masalah sumber daya manusia yang siap menjalankan tugas sehari-hari. Mulailah dengan rencana penelitian berdasarkan yang akan dikembangkan sesuai dalam meninjau motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat menimbulkan efektifitas kerja karyawan didalam perusahaan.

1) Motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Telur Asin Zalfa Banjarmasin

Pemberian motivasi kerja karyawan yang diberikan pimpinan di Telur Asin Zalfa saat ini mungkin masih belum memenuhi harapan karyawan di usaha itu, terutama bagi pemilik yang memiliki kesibukan dan tidak sempat untuk memberikan perhatian dan bimbingan kepada karyawan. Dalam hal ini dapat mengakibatkan terlambatnya kegiatan motivasi, yang berarti pelaksanaan kegiatan motivasi tersebut hampir tidak akan berjalan dengan lancar, karena pimpinan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk melakukannya, akibatnya banyak beberapa karyawan yang bersikap kurang disiplin. Kemudian hal ini dapat menimbulkan penurunan efektifitas kerja karyawan, maka yang perlu diperhatikan Manajemen Telur Asin Zalfa Banjarmasin adalah memberikan motivasi kerja kepada pegawai, misalnya : Memberikan gaji/upah yang sesuai, memberikan insentif, memberikan penghargaan inovasi, memperbaiki lingkungan kerja dan melakukan pengawasan (controlling).

Selain hal-hal diatas, penyebab

turunnya motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh:

1. Pelatihan belum dilaksanakan dan direncanakan dengan baik, sehingga kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan masih tergolong sangat rendah.
2. Tingkat kesejahteraan yang perusahaan kepada karyawannya masih tergolong rendah.
3. Karyawan jarang diberi penghargaan (reward).
4. Hubungan komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan para karyawannya sangat terbatas karena kesibukan pekerjaan.

Dilihat dari permasalahan diatas, apabila prestasi kerja dan motivasi kerja khususnya kesejahteraan yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan, maka akan menimbulkan kebingungan bagi karyawan, walaupun belum dapat dipastikan kapan akan terjadi. Hal ini juga akan menjadi masalah bagi perusahaan bila berlanjut secara terus menerus dapat menimbulkan kehilangannya karyawan dan motivasi kerja mereka, karena kerja keras setiap orang membutuhkan pujian/sanjungan.

2) Motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Telur Asin Zalfa Banjarmasin

Dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja mereka khususnya karyawan dengan semaksimal mungkin. Dari hal tersebut dilakukan hubungan antara berbagai didalam perusahaan. Dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin mempengaruhi motivasi pribadi untuk bekerja dalam hal mencapai kepuasan kerja.

Manajemen Telur Asin Zalfa Banjarmasin harus terus memberikan semangat kepada karyawan dan tidak boleh terputus, karena jika komunikasi antara atasan dan bawahan terputus dapat menyebabkan tugas yang tidak konsisten. Mungkin fungsi dan peranan motivasi

dalam suatu rencana itu tidak terlihat, tetapi setiap karyawan dapat merasakannya, karena motivasi pada umumnya dapat dilakukan dalam bentuk materi atau pun non materi. Manajemen perusahaan hendaknya memotivasi bawahan dengan memberikan reward berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena pada umumnya orang senang mendapatkan hal-hal baik. Pemimpin juga harus memberikan teguran kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, sehingga moral bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut ditegur, tetapi dalam jangka panjang moral akan turun.

Selain hal-hal tersebut yang harus dilakukan oleh Manajemen Telur Asin Zalfa Banjarmasin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji/upah yang sesuai atau layak untuk pekerjaan itu.
- 2) Perhatian dari pimpinan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Pemberian penghargaan (reward) atau imbalan.
- 4) Memberikan bonus kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Memperbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik untuk membantu meningkatkan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas.
- 6) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas merupakan masalah penting dalam kehidupan manusia, karena produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang ada pada setiap individu, hal itu sangat berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja. Semua orang ingin mencari yang terbaik, selalu bergerak maju, tetapi karena keterbatasan manusia dan masalah yang mereka hadapi sehingga mereka tidak tahu bagaimana cara meningkatkan produktivitas atau potensi yang ada pada dirinya.

Produktivitas adalah sikap mental yang mengandung semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan dalam perbaikan, dalam hal ini berarti

mengukur bagaimana sumber daya dalam suatu organisasi digunakan bersama untuk mencapai hasil. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menjaga hubungan baik dengan mereka, pimpinan juga harus menyadari pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam mendukung keberlangsungan hidup usaha yang dijalankan oleh pimpinan. Sebagai pimpinan usaha perlu memiliki berbagai karakter untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis, sehingga dari setiap pekerja merasa diperhatikan, dan motivasi karyawan tetap dapat diperhatikan.

Berikut ini beberapa karakteristik yang harus dimiliki seorang pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Jujur dan bertanggung jawab terhadap karyawan
- 2) Mempunyai tingkat pemahaman yang tinggi
- 3) Memberikan pengarahan
- 4) Memberikan penghargaan kepada pekerjanya

Adapun cara meningkatkan produktivitas yang perlu diterapkan pimpinan usaha dalam mengatasi tingkat penurunan hasil yang diperoleh pimpinan perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan suatu sanksi atau tindak lanjut pelanggaran dan penyelewengan secara langsung/tegas

Hal ini dapat dilakukan apabila pekerja melanggar aturan yang telah diciptakan atau ditetapkan oleh pemimpin perusahaan, maka pimpinan dapat memberikan sanksi atau peringatan kepada karyawan. Misalkan karyawan melanggar peraturan pimpinan harus memotong gaji, atau bila karyawan melakukan pelanggaran atau penyelewengan yang dapat mengganggu kestabilan jalannya perusahaan, maka pimpinan harus memberikan teguran atau memberikan surat peringatan satu karena bila terus menerus dibiarkan akan dapat merugikan perusahaan.

- 2) Sistem insentif atau bonus untuk

merangsang produktivitas

Pimpinan perusahaan perlu memberikan insentif yang sesuai dengan yang dijanjikan pimpinan kepada pekerjanya, jika pekerja mempunyai prestasi kerja yang baik maka gaji atau bonus pekerja perlu dinaikkan.

- 3) Training dan Pendidikan

Pimpinan perusahaan harus memberikan training dan pendidikan kepada para karyawannya sebagaimana nilai dan kualitas serta dapat dipertanggung jawabkan, sehingga para pekerja mempunyai kepercayaan diri untuk menimbulkan motivasi dalam bekerja.

PENUTUP

Setelah melakukan analisis data dan interpretasi dalam bab ini peneliti atau penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang ada pada dasarnya dapat dijalankan sebagai pedoman untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia, produktivitas dan disiplin kerja karyawan bagi pengelola atau pihak Manajemen Telur Asin Zalfa Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Aufar, Arizali. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi Pada UMKM (Survei Pada Perusahaan Rekanan PT. PLN (Persero) di Kota Bandung

- Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S., 2012. Modern Labor Theory and Public Policy. Edisi 11. New York: Pearson.
- Handoko, Hani . (2011) .Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tubagus Achmad Darajat, 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung : PT. Refika Aditama
- Umam, K. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta