

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN HOTEL BATUNG BATULIS
BANJARMASIN MELALUI KEBIJAKSANAAN MOTIVASI KERJA**

ABSTRAK

Itfal Saputra¹, Mohammad Zainul², Prihatini Ade Mayvita³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0897

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 0019037201

E-mail : itfalsaputra61704@gmail.com

Uniska-bjm.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui kebijakan apa saja yang telah diterapkan pimpinan hotel dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan Hotel Batung Batulis Banjarmasin dan untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi pihak pimpinan serta upayanya menghadapi kendala tersebut dalam penerapan kebijaksanaan motivasi karyawan pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengambilan data yang dilakukan menggunakan cara yaitu dengan wawancara dengan informan, manajer dan juga karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) Kebijaksanaan motivasi yang telah diterapkan pihak hotel dinilai sudah cukup bagus dengan adanya fasilitas seperti gaji yang UMR, BPJS, THR dan membuat acara kebersamaan yang diharapkan bisa menambah motivasi kerja karyawan. (2) Pentingnya membuat lingkungan kerja yang nyaman seperti *security*, musholla, dan kendaraan kantor yang dipakai sebagai fasilitas karyawan apabila hal ini tidak dilakukan maka akan membuat karyawan kurang motivasi dalam bekerja. (3) Upaya yang dilakukan pihak

manajemen hotel dalam memotivasi karyawannya dirasa masih kurang karena dari para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja sebab kurangnya fasilitas kantor seperti kendaraan dan keamanan lingkungan kerja.

Kata kunci : Kebijakan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out what policies have been implemented by hotel leaders in their efforts to improve employee performance at Batung Batulis Hotel Banjarmasin and to find out what obstacles are faced by the leadership and their efforts to deal with these obstacles in implementing employee motivation policies at Batung Batulis Hotel Banjarmasin.

This research uses descriptive qualitative. Data retrieval was carried out using a method, namely by interviewing informants, managers and employees.

The results of this study are (1) The motivational policy that has been applied by the hotel is considered to be quite good with facilities such as wages for UMR, BPJS, THR and making togetherness events which are expected to increase employee work motivation. (2) The importance of creating a comfortable work environment such as security, prayer rooms, and office vehicles that are used as employee facilities if this is not done it will make employees less motivated to work. (3) The efforts made by the hotel management in motivating their employees are still lacking because employees feel less comfortable at work due to the lack of office facilities such as vehicles and work environment security.

Keywords : Policy, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Hotel ialah suatu usaha komersil yang bergerak dalam bidang bisnis lewat jasa pelayanan,

penginapan, makanan, minuman maupun sarana yang lain di mana pada usaha ini bergantung pada keuntungan yang diperoleh, sehingga

peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting. Maka dari itu dalam menggapai tujuan tersebut diperlukan lah pemimpin yang berperan sebagai pemegang kebijaksanaan dan pengambilan keputusan tertinggi di perusahaan. Seorang pemimpin berpengaruh besar untuk mampu membawa perusahaan yang dipimpinnya mencapai tujuannya dan mampu mendapatkan kualitas kinerja terbaik dari para karyawannya

Untuk mampu mendapatkan kualitas kinerja yang baik pastinya semangat kerja karyawan diperlukan, semangat kerja karyawan itu sendiri akan tampak keliatan dari karyawan yang menunjukkan sikap dan perilaku mau bekerja dengan sungguh-sungguh,

Dari adanya semangat kerja karyawan pasti dilatarbelakangi

sebuah motivasi, arti kata motivasi itu sendiri ialah motif yang merupakan sebuah dorongan keperluan dari seorang karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2015). Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motif ialah hal yang mendorong individu dalam berbuat untuk mencapai tujuan-tujuannya atau dapat diartikan motif merupakan pendorong untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan motivasi ialah sesuatu yang menimbulkan motif.

Dari uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kebijaksanaan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja

Karyawan Hotel Batung Batulis Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian deskriptif kualitatif metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* atau *interpretive*, dipakai untuk meneliti kondisi objek secara alamiah yang dilakukan secara triangulasi (gabungan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi), dan menggunakan teknik analisis data reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Adapun cara yang dilakukan pimpinan supaya karyawannya bersemangat dalam bekerja terbagi menjadi 4 aspek, yaitu :

(1) Kesejahteraan karyawan

Agar dapat mempertahankan karyawan, pimpinan harus memberikan kesejahteraan atau kompensasi yang sesuai dan memadai. Hal yang dilakukan manajer Hotel Batung Batulis Banjarmasin untuk menyejahterakan karyawannya bisa dinilai cukup untuk syaratnya walau masih ada yang kurang, dalam usahanya menyejahterakan karyawan pihak perusahaan membuat kebijakan gaji sesuai dengan UMR kota Banjarmasin, adanya fasilitas BPJS, dan pembagian THR kepada

setiap karyawan. Tentunya hal ini dilakukan untuk dapat menyejahterakan karyawannya dan membuat mereka termotivasi untuk bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya.

(2) Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi\memiliki kinerja yang baik.

Apa yang telah dilakukan oleh manajer Hotel Batung Batulis Banjarmasin dalam penerapan kebijaksanaannya untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, manajer akan memberikan penghargaan berupa pujian, intensif kepada karyawan yang kinerjanya baik, sehingga para karyawan akan bersaing

secara sehat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

(3) Perhatian pimpinan kepada karyawan.

Apa yang dilakukan oleh manajer Hotel Batung Batulis Banjarmasin, dalam wawancara di atas, beliau selalu menyempatkan diri untuk memperhatikan para karyawannya, gunanya selain untuk mengetahui kesulitan karyawan, juga lebih memahami karakter dari karyawan tersebut. Salah satu contoh dari perhatian manajernya adalah bertanya tentang kesulitan karyawan dalam bekerja, bertanya kabar karyawannya, terutama karyawan yang absen dan itu menimbulkan sisi positif dari karyawan itu sendiri untuk

bisa tetap termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya.

- (4) Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.

Peraturan dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperlukan, karena dalam peraturan dapat mengikat karyawan dalam bekerja. Sama halnya dengan kebijakan peraturan yang diterapkan manajer Hotel Batung Batulis Banjarmasin yang apabila peraturan itu dilanggar, maka mereka akan menerima sanksi berupa teguran, pemotongan gaji, bahkan pemberhentian kerja dari perusahaan. Sehingga hal ini secara tidak langsung menjadi motivasi untuk

jangan sampai melanggar peraturan walau sifat dari kebijakan ini dengan paksaan.

- (5) Menerapkan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, para karyawan Hotel Batung Batulis Banjarmasin mengeluhkan kurang nyamannya bekerja karena fasilitas yang kurang seperti tidak adanya *security* untuk keamanan, tidak disediakan musholla untuk sholat, tidak adanya kendaraan inventaris untuk menunjang kegiatan karyawan sehingga karyawan menggunakan kendaraan sendiri, dan tidak ada kegiatan rutin seminggu sekali yang dilakukan perusahaan sehingga

membuat karyawan kadang merasa jenuh dan bosan, tetapi perusahaan mengadakan acara makan-makan kepada karyawan namun itu hanya dilakukan 2-3 bulan sekali.

PEMBAHASAN

(1) Kebijakan Motivasi kerja yang sudah dilakukan

Ada beberapa hal yang dilakukan oleh pihak manajer hotel seperti yang ada pada wawancara diatas, yaitu dengan menerapkan kebijakan seperti memberikan apresiasi kepada karyawan, memberikan contoh yang baik pada para karyawan dan juga dengan adanya cara pemaksaan seperti memberikan teguran dan surat peringatan kepada

karyawan yang terlambat tanpa alasan yang jelas dan banyak absen yang tanpa keterangan. Seperti teori yang dikemukakan oleh Mc Gregor dalam Yusuf (2016:272) dalam teori X-nya menyatakan bahwa pada umumnya para karyawan tidak senang untuk bekerja dan apabila memungkinkan mereka berusaha untuk menghindarinya, namun hal itu bisa diatasi dengan cara paksaan seperti yang dilakukan manajer Hotel Batung Batulis yaitu mereka harus dipaksa, diawasi bila perlu diancam dengan memberikan teguran dan surat peringatan dan hal ini terbukti mampu untuk memotivasi para karyawan

dengan tingkat absensi yang rendah, jam masuk kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

(2) Pelaksanaan Kebijakan Motivasi Kerja Pada Karyawan

Motivasi kerja sendiri merupakan suatu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila motivasi kerja pada karyawan rendah maka itu akan berdampak langsung dengan kinerjanya, maka penting bagi setiap pimpinan untuk memahami apa saja yang menjadi motivasi setiap karyawan. Seperti menurut Maslow dalam Susanto (2018:32) di setiap individu pasti memiliki 5 hierarki kebutuhan yaitu

kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan indikasi diri. Maka dari itu pihak pimpinan Hotel Batung Batulis Banjarmasin berupaya menerapkan kebijakan motivasi dengan yang sesuai teori dari Maslow, walau ada beberapa yang masih belum bisa diterapkan. Dari pelaksanaan kebijakan motivasi di atas semua memiliki kesamaan yaitu untuk memenuhi kebutuhannya, baik itu kebutuhan primer ataupun kebutuhan sekundernya.

(3) Kendala Dalam Penerapan Kebijakan Motivasi dan Upaya Yang Dilakukan

Untuk Mengatasi Kendala Tersebut.

Dalam setiap penerapan kebijakan motivasi pastinya ada kendala-kendala yang dihadapi pimpinan dalam penerapan tersebut apabila kendala tersebut tidak dapat diantisipasi maka bisa terjadi penurunan motivasi kerja karyawan yang berampak juga turunnya kinerja karyawan, seperti menurut Kadarisman (2013:275).

Motivasi merupakan suatu proses dorongan yang ada pada diri karyawan sehingga mereka bersedia bekerja tanpa adanya paksaan. Namun ada kalanya para karyawan juga mengalami penurunan motivasi hal ini tentunya harus segera bisa di

antisipasi oleh manajer hotel seperti yang ada pada wawancara di atas yang disebabkan oleh rasa jenuh atau bosan, tekanan pekerjaan, stress pekerjaan, dan kurangnya gairah bekerja yang dialami para karyawan. sama halnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prinsa 2016) upaya ataupun strategi yang dilakukan perusahaan dalam upaya nya mengatasi kendala adalah seperti berikut :

1. Pemberian intensif kehadiran
2. Penghargaan inovasi
3. Promosi jabatan
4. Memperbaiki lingkungan kerja
5. Melakukan pengawasan

Maka dari itu pihak manajemen Hotel Batung

Batulis Banjarmasin berupaya mengatasi kendala tersebut dengan melakukan upaya-upaya seperti memberikan *rewards* kepada para karyawan, melonggarkan supervisi yang ada pada karyawan, karena itu akan memberikan ruang pada karyawan untuk bernafas dan menghindari stres kerja, menjadi contoh yang patut ditiru untuk para karyawan seperti datang selalu *on time* walaupun kedudukan kita yang sebagai manajer dan sesekali melakukan acara makan bersama untuk menjalin komunikasi dan membuat tim lebih kompak dan lebih terbuka agar dapat mengemukakan kendala-

kendala yang mereka hadapi selama bekerja.

- (4) Upaya-upaya yang dilakukan dalam penerapan kebijakan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh Fahmi (2013) dalam Aisha (2017:92) yang mengatakan unsur penggerak motivasi pegawai antara lain ialah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Hal ini dilakukan juga oleh pihak pimpinan hotel dalam upaya mereka untuk menerapkan kebijakan motivasi. Seperti yang diberlakukan oleh manajemen Hotel Batung Batulis Banjarmasin, pihak manajemen melakukan

upaya-upaya nya dalam menerapkan kebijaksanaan nya seperti pemberian insentif, pemberian sanksi, pemberian penghargaan atau pujian pada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

PENUTUP

- 1) Hotel Batung Batulis Banjarmasin adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang komersial lewat pelayanan / jasa (*service*) dan penginapan yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 1, Antasan Besar Kecamatan Banjarmasin Tengah, Banjarmasin.
- 2) Kebijakan yang telah diterapkan oleh pihak manajemen hotel untuk memotivasi para

karyawannya dinilai sudah cukup bagus karena sudah mencakup dari semua aspek dalam teori-teori motivasi baik secara halus yaitu pemberian *rewards* dan pemberian apresiasi kepada karyawan dan secara kasarnya dengan pemberian surat peringatan ataupun teguran.

- 3) Apa yang sudah dilakukan pihak manajemen hotel melalui kebijaksanaan nya saat ini sebenarnya sudah bisa memenuhi harapan dan keinginan para karyawan secara materi. Dengan bukti mendapatkan gaji yang UMR, mendapat BPJS jaminan hari tua, adanya insentif dan mendapat Tunjangan Hari Raya (THR),

namun untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dirasa masih kurang karena masih minim fasilitas seperti musholla, kendaraan inventaris, tidak adanya security sehingga menimbulkan rasa was-was akan terjadi hal yang tidak diinginkan dari para karyawan, dan kurangnya upaya menghilangkan rasa jenuh dan bosan pada karyawan dengan hanya melakukan acara maka bersama, dan itupun dilakukan pas 2-3 bulan sekali saja.

- 4) Dalam upayanya menghadapi kendala penerapan dalam kebijaksanaan motivasi untuk meningkatkan kinerja manajer Hotel Batng Batulis

Banjarmasin banyak melakukan hal-hal seperti tidak terlalu menekan karyawan, memberikan *rewards* dan selalu menjalin komunikasi dan perhatian kepada para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Maruf. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: ASWAJA.
- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. edited by B. R. Hakim. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aditama, Roni Angger. 2020. *PENGANTAR MANAJEMEN Teori Dan Aplikasi*. 1st ed. Malang: AE Publishing.
- Aisha, N. 2017. "Studi Motivasi Pegawai Biro Administrasi, Antasenden Dan Dampaknya Terhadap Kinerja: Pada Universitas Islam Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1(1):87-94. doi: 10.5281/zenodo.1051246.
- Akmal, A. 2018. "Analisis Kompensasi Finansial Tidak

- Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.” *Jurnal Administrasi Umum* 2(1):1–8.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: PT. Indeks.
- Ernawati, Nasution. 2014. “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry.” *Jurnal Al-Bayan* 20(29):1–14.
- Ernawati, and Sugeng Sutiarmo. 2020. “Analisis Kesulitan Menyelesaikan Soal Matematika Kategori Higher Order Thinking Skills.” *Jurnal Penelitian Pembelajaran Matematika* 13(2):178–95.
- Harlie, M. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Kinerja Karyawan Perusahaan Tambang Batu Bara Pt Adaro Indonesia Di Tabai Kalimantan Selatan*. Sidoarjo: Media Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2014. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasiibuan, Malayu S. .. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jatmiko, E. 2015. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 21(1):85755.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurnianingtyas, Lorentya Yulianti, and Mahendra Adhi Nugroho. 2012. “Implementasi Strategi Pembelajaran Kooperatif Teknik Jigsaw Untuk Meningkatkan Keaktifan Belajar Akuntansi Pada Siswa Kelas X Akuntansi 3 Smk Negeri 7 Yogyakarta Tahun Ajaran 2011/2012.” *Jurnal*

- Pendidikan Akuntansi Indonesia*
10(1):66–77. doi:
10.21831/jpai.v10i1.922.
- Lestari, V. N. .. 2017. “Pentingnya Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan.”
- Mangkunegara, anwar prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nurtjahjono, Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko. 2014. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 13(1):83778.
- Prihartanta, Widayat. 2015. “Teori-Teori Motivasi.” *Jurnal Adabiya, Tahun 2015* Vol. 1 No.(83):1–11.
- Prinsa, Astuti. 2016. “ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button.” *Jurnal Ilmiah* 1–25.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Malang: UB Press.
- Rozalia, N. 2015. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 26(2):86280.
- Setiawan, Andre. 2017. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA.” 5(3):1–7.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. 3rd ed. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Nanang Hasan. 2018.

- “Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David Mcclelland.” *Lembaran Ilmu Kependidikan* 47:30–39.
- Tannady, Hendry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I. Gede Riana. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa).” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9):533–50.
- Umam, Khaerul. 2012. *MANAJEMEN ORGANISASI*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Zamfir, Korinna. 2013. “Men and Women in the Household of God: A Contextual Approach to Roles and Ministries in the Pastoral Epistles.” (5):497.