

Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Home Credit

Abstrak

Ambo hadri¹, Syahrani², Rizka Zulfikar³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al-Banjari Banjarmasin, 17310323

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al-Banjari Banjarmasin, 060407234

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al-Banjari Banjarmasin, 106127301

Email : Ambohadri874@gmail.com

Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yaitu (1) bagaimana pelaksanaan kegiatan motivasi yang dilakukan oleh PT. Home Credit dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan (2) bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Home Credit.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif, instrumen pengumpulan data digunakan peneliti adalah observasi, wawancara. Data – data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan tujuan mendiskripsikannya segala karakteristik penelitian yang disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, kemudian dilakukan pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Home Credit masih belum optimal akan tetapi perlu diingatkan lagi karena masih ada karyawan yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

his research is based on the formulation of the problem, namely how to implement motivational activities carried out by PT. Home Credit in an effort to improve employee performance and how to improve employee performance at PT. Home Credit.

The method used in this research is qualitative, the data collection instrument used by the researcher is observation, interviews. The data obtained are then analyzed qualitatively with the aim of describing all the characteristics of the research that are adapted to the problems and research objectives, then checking the validity of the data.

The results showed that the performance of employees at PT. Home Credit is still not optimal, but it needs to be reminded again because there are still employees who experience work problems that have an impact on performance achievement.

Keywords: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di dalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan antara lain laba dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha sehingga jika di dalam perusahaan atau organisasi terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa suatu masalah maka akan dicari alternatif permasalahannya.

Dalam perkembangan teknologi yang semakin pesat dimana manusia tetap memegang peran yang menentukan dalam setiap kegiatan di dunia, oleh karena itu unsur manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi dalam pelaksanaan tugas usahanya.

PT. Home Credit Cabang Banjarmasin adalah satu

kelompok bisnis produk konsumen di Indonesia. Perusahaan pembiayaan ini menjual berbagai produk - produk elektronik. PT Home credit Cabang Banjarmasin merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang penjualan.

Dalam era globalisasi dewasa ini persaingan disegala sektor usaha semakin ketat dengan perkembangan dunia usaha tidak terlepas dari perubahan lingkungan bisnis yang berorientasi pada kecepatan dan ketepatan, dimana konsumen semakin, terdidik dan banyak menuntut, konsumen tidak lagi puas dengan produk berkualitas yang berharga murah, namun mereka juga menuntut kecepatan pelayanan, perlakuan khusus dan fleksibilitas, hal ini mendorong setiap badan usaha dan

perusahaan untuk meningkatkan kualitas agar dapat meningkatkan penjualan ataupun prestasi yang telah ditentukan oleh karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh dimulainya era pasar bebas yang melahirkan angkatan kerja yang semakin heterogen (Diversed) disamping ajang kompetisi semakin meningkat.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset utama yang dimiliki perusahaan, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, usia, jenis kelamin, dan beraneka ragam latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan, tenaga kerja bukan mesin uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam

mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam berkembangnya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang menyebabkan maju atau mundurnya kegiatan organisasi, demikian juga halnya dalam pengelolaan perusahaan, tergantung pada skill individu yang terlibat dalam penyelenggaraan organisasi tersebut.

Maksud motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Home Credit ialah dimana suatu perusahaan tersebut bisa memberikan dorongan atau semangat dan memberikan peraturan kepada karyawan agar semua karyawan bisa menjalankan semua peraturan dengan baik

Motivasi juga sebagai pendorong semangat kerja atau sebagai perangsang untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik karena itu besar kecilnya motivasi kerja diharapkan lebih baik, karena besar kecilnya motivasi kerja seseorang pekerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Perusahaan juga harus memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya bukan sekedar gaji semata saja, namun mereka juga mengharapkan jaminan kesehatan dan jaminan diakhir masa kerjanya sudah berakhir akan dapat pesangon dari perusahaan itu.

Seorang pimpinan adalah monitor bagi seorang karyawan

dan seorang pimpinan harus bisa menjaga komunikasi dengan baik kepada setiap karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan itu.

Peran pimpinan sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berpengaruh, sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas pimpinan yang bersangkutan, sebaliknya berhasil atau tidaknya seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya bukan ditentukan oleh kemampuan teknis, semata tetapi kemampuan bagaimana menggerakkan orang lain, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan tugas dengan penuh kehati-hatian dan tanggung jawab.

Seorang pimpinan harus memahami dan mempunyai pengetahuan yang luas mengenai motivasi agar dapat memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, dan sebaliknya karyawan juga harus mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan itu agar perusahaan itu mencapai tujuan yang diharapkan.

Apabila hal tersebut diatas diabaikan dan dibiarkan saja maka akan mengganggu aktivitas perusahaan yang pada akhirnya mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja terhadap faktor internal perusahaan dan faktor eksternal perusahaan oleh karena itu perlu dicarikan jalan pemecahannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik membuat judul penelitian **“ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT HOME CREDIT”**.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang bermanfaat, berupa sumber tulisan dan lisan dari orang yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk supaya jelas dan dianalisa peristiwa, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Maka, proses

penelitian kualitatif dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam riset kemudian ditafsirkan.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian selama 4 bulan dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Home Credit Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jalan Ahmad Yani KM 5 Samping Hotel Royal Jelita.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a) Wawancara yaitu proses tanya jawab dengan pihak – pihak pimpinan perusahaan seperti bagian personalia dan bagian Penjualan

- b) Dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data – data yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Home Credit.

4. Teknik Analisis Data

- a) Data Primer adalah data dalam bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi.
- b) Data skunder Yaitu data yang diperoleh dari laporan – laporan perusahaan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan mendeskripsikan mengenai objek penelitian yang diteliti dan menganalisis tanggapan

responden yaitu karyawan di PT. Home Credit hasilnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat tentang pengaruh motivasi yaitu peneliti yang di lakukan Yulinda (2019), hasil akhirnya menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta.

Berikut ini hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT.Home Credit :

1) Yusuf triono (Kepala Cabang) mengatakan tidak sedikit karyawannya mengalami kurangnya motivasi dalam melakukan pekerjaan di karenakan setiap karyawan memiliki alasan tersendiri yang melatar belakangi mereka yang

membuat terjadi nya penurunan kinerja, jadi yang harus dilakukan pemimpin ialah dengan melakukan pendekatan secara personal terhadap tiap - tiap karyawannya.

2) Ichwan Causa (Team Leader) mengatakan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya ialah dengan memberikan pujian atau reward sehingga membuat mereka terdorong melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja

3) Aditya (Colector) mengatakan motivasi dapat berkurang dikarenakan faktor pembagian tugas yang tidak merata sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian berharap pemimpin dapat mengerti bahwa tiap karyawan

memiliki keterampilan nya masing - masing.

- 4) Nova Karlina (Sales) mengatakan kompetensi dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja sangat berpengaruh di karenakan mereka terdorong untuk memberikan hasil kinerja mereka dalam upaya meningkatkan target penjualan.

Mengingat pentingnya motivasi maka wujudnya perhatian perusahaan PT. Home Credit mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja dengan cara melakukan serangkaian usaha pemotivasian pada karyawan dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi akan meningkat dan tetap terjaga.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulinda (2019) yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Sampel yang di gunakan pada penelitan adalah 60 responden ini menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta,

Habibi (2015) sejalan yang dilakukan peneliti yang berjudul faktor faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Pengaruh kesejahteraan.

Seseorang akan mencapai kesejahteraan apabila kebutuhan sandang pangan terpenuhi seiring dengan meningkatnya kesejahteraan.

- b) Penghargaan

Memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi hal ini bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan pengabdian dan dedikasi selama bekerja pada perusahaan

c) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi karena tergantung tugas pekerjaannya oleh karena itu bagian personalia dapat mengatur keadaan lingkungan kerja agar dapat diperoleh peningkatan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi tidak ditegakkan oleh pemimpin kepada setiap karyawan maka dapat

menimbulkan hambatan bagi perusahaan, sebab dengan motivasi itulah yang diharapkan dapat menunjang kinerja dari setiap karyawan.

Berdasarkan data informasi yang penulis dapat dari PT. Home Credit yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan antara lain :

1. Lemahnya pengawasan dari atasan

Dalam hal ini karyawan memerlukan adanya pengawasan langsung dari pemimpin dengan begitu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang menjadi tugas yang suatu saat akan diperlukan oleh pemimpin dalam melakukan pengawasan langsung serta diperlukan arahan dan bimbingan dari

pemimpin agar karyawan mengerti dan memahami kedudukan serta fungsi dalam suatu perusahaan.

2. Penghargaan atas prestasi yang kurang di perhatikan.

Kadang kala seorang pemimpin kurang menghargai atau kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa apa yang dilakukannya sia - sia atau bahkan tidak mendapat respon yang baik dari pemimpin, sedangkan karyawan tersebut dengan usaha dan ketekunannya telah menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin hanya karena ingin memberikan hasil yang

terbaik bagi perusahaan. Seharusnya seorang pemimpin bisa menghargai hasil kerja karyawan, walau sekecil apapun kinerja yang di hasilkan atau yang di kerjakan karyawannya. Karena dengan pemimpin menghargai hasil kerja tersebut seorang karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat serta memberikan hasil yang terbaik dari kemampuan yang dia miliki.

3. Tidak adanya perhatian atasan mengenai karir bawahan

Seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawan untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam hal ini perlu dukungan pemimpin agar

karyawan nya tersebut bisa melanjutkan pendidikan atau pelatihan. Karena salah satu kunci keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah jika sumber daya manusia berkompeten dalam bidang kerjanya.

4. Kurangnya komunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis

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

akan bisa di selesaikan 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 pekerjaan dan tanggung jawab, manajemen yang baik akan menggerakkan organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sebaliknya jika manajemen yang kurang baik maka bisa dibayangkan tujuan yang akan dicapai juga belum sepenuhnya mencapai target, sebagai seorang karyawan seharusnya kita mengikuti sistem yang ada bukan sebaliknya karena jika kita keluar dari jalur yang telah di tetapkan maka tujuan yang

ingin di capai juga jauh dari yang di inginkan.

Selain itu juga kompetisi dalam perusahaan memang di perbolehkan tetapi kita juga harus mematuhi aturan yang berlaku di dalamnya agar tidak terjadi kesalah pahaman antara yang bersangkutan yang satu dengan yang lain, yang bisa menyebabkan hubungan kerja yang terjalin.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik solusi terbaik untuk menumbuhkan motivasi di Perusahaan PT. Home Credit, baik yang dilakukan pemimpin maupun karyawan, berikut yang seharusnya dilakukan seorang pemimpin terhadap karyawannya antara lain :

1) Menyusun diskripsi pekerjaan secara terperinci

dan jelas juga di sertai dengan arahan dan bimbingan dari pemimpin.

2) Mendukung karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sedang dihadapi.

3) Meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan.

4) Memberikan kesempatan dan perhatian yang sama kepada setiap karyawan serta adanya umpan balik dari setiap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan,

5) Pengawasan pemimpin perlu ditingkatkan agar segala sesuatunya lebih terarah.

Sedangkan untuk menumbuhkan motivasi bagi

karyawan adalah dengan cara sebagai berikut :

- 1) Peningkatan tanggung jawab 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 meningkatkan sumber daya manusia.
- 4) Memelihara keharmonisan dengan cara membangun pola komunikasi yang transparan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
- 5) Mengelola konflik dengan baik dan tidak mencampur adukkan urusan pribadi dengan urusan kantor.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti maka ada berapa kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan adalah antara lain :

- 1) PT. Home Credit adalah badan usaha jasa pembiayaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan atau penjualan yang menjual berbagai macam elektronik seperti Handphone, Televisi, dan lain lain.
- 2) Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Home Credit disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam

menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung rendah dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh PT. Home Credit kepada para karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja.

3) Apa yang dilakukan pihak PT. Home Credit saat ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawan secara mendalam akan tetapi pihak PT. Home Credit akan

berusaha selebihnya dan seterusnya, agar kedepannya dapat memberikan pujian dan reward yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat dikarenakan terbatasnya waktu dan dana operasional yang ada sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

4) Dalam usaha meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Home Credit maka pemimpin diuntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar karyawan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan. Upaya yang

seharusnya dilakukan oleh PT. Home Credit adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, pemimpin perlu memberikan sarana dan prasarana yang memadai dan juga memberikan insentif kepada para karyawan.

Saran - Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti merumuskan beberapa saran yang diperlukan yaitu :

- 1) Agar mau aktivitas dalam kegiatan pada PT. Home Credit dapat berjalan dengan lancar maka pimpinan hendaknya mengetahui problem - problem yang terjadi di lingkungan kerjanya, terutama jika terjadi masalah mengenai

karyawan dalam tugasnya memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen sehingga problem - problem yang terjadi tersebut segera diatasi dan dicari jalan keluarnya.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin PT. Home Credit mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja kepada karyawannya sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas karena ada reward yang berhak mereka dapatkan bila mereka berhasil dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 3) Adanya fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai serta berbagai bonus insentif

dan tunjangan yang diberikan untuk para karyawan dan selalu memonitor kinerja kerja mereka agar mereka merasa diperhatikan oleh pimpinan sehingga pada akhirnya hal itu dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja tersebut maka diharapkan hasil dan prestasi yang dicapai juga ikut meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Rachmad M.Z,
(2014) .Manajemen suatu pengantar, penerbit Remadja Karya CV. Bandung.

Bachari Z, (2016),
Manajemen Dan Motivasi.
Penerbit Ghalia Indonesia
jakarta.

Basu D.H., (2013).
Azas - Azas Manajemen Modern.
Penerbit Library Jogjakarta.

Nogroho W (2014).
Pemeriksaan Operasional
Perusahaan. Lembaga Penerbit
Fakultas Ekonomi Universitas
Ndongesia, Jakarta.

Martoyo. S.(2014)
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Edisi kedua. BPFE
yogyakarta

Sumidjo. S. (2016)
Manajemen Dan Motivasi.
Penerbit Ghalia Indonesia,
Jakarta.