

# **ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO RDH TEXTILE BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Ahmad Ridhoni<sup>1</sup>, Hj. Sulastini<sup>2</sup>, Abdurrahim<sup>3</sup>,  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 15.31.0048

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1109046301

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 14310264

**Email : ahmadridhoni905@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja perusahaan pada Toko RDH Textile Banjarmasin dengan mengetahui peran motivasi dan upaya apa yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan menganalisis langsung survey ke sebuah bentuk pelaku usaha yang bagaimana disusun oleh penulis untuk bisa mengambil informasi langsung ke sebuah pelaku usaha yang bisa di ambil informasi nya dari orang yang berwenang di tempat usaha tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Pemberian fasilitas yang disediakan pada karyawan sebagai bentuk loyalitas dengan mengekspresikan perhatian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Rdh Textile Banjarmasin dan (2) Lebih peka dan transparan terhadap karyawan dengan mengunggulkan komunikasi yang baik agar hubungan kerja seperti sebuah keluarga yang harmonis.

**Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the company's performance at the RDH Textile Store Banjarmasin by knowing the role of motivation and what efforts are appropriate in improving employee performance.*

*This study uses a qualitative descriptive research design by analyzing direct surveys to a form of business actor which is how the author arranged to be able to take information directly to a business actor who can take the information from the person in charge of the place of business.*

*The results of the study show 1) The provision of facilities provided to employees as a form of loyalty by expressing attention that affects employee performance at the Rdh Textile Store Banjarmasin and (2) More sensitive and transparent to employees by promoting good communication so that working relationships are like a harmonious family.*

**Keywords: Motivation, Performance, Employees**

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dunia bisnis di Indonesia saat ini, perusahaan swasta maupun pemerintahan dituntut untuk mempertahankan kualitas kerja agar usaha semakin berkembang. Dampak yang sangat jelas terlihat yakni adanya persaingan dalam usaha. Persaingan yang semakin erat membuat perusahaan berlomba-lomba melakukan inovasi agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor termasuk kemampuan internal perusahaan ataupun sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menarik dan mempertahankan karyawan dengan semangat kinerja yang tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai sumber daya organisasi dan dikelola untuk tujuan. Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu perusahaan. Salah satu komponen tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas sumber daya manusia sangat di perlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Toko RDH Textile Banjarmasin adalah perusahaan pelaku bisnis yang bergerak dibidang penjualan bahan kain seragam Kantor Pemerintahan maupun Swasta. Hasil kinerja dapat di lihat dari setiap karyawan bagian penjualan wajib bisa melayani customer dengan baik. Semua data pelanggan tetap maupun pelanggan umum harus selalu dijaga agar selalu menjaga sebagai rekan bisnis yang

tidak lari ke produk lain selain produk yang ada di Toko RDH Textile Banjarmasin.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Sumber data yang digunakan ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang langsung berkaitan dengan objek penelitian, tidak soal mendukung atau meremehkannya.
2. Data Sekunder adalah data yang didukung proyek penelitian, yang mendukung data primer, yang melengkapi data primer atau pula yang menyebutnya sama dengan data derivatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak Mahyuni sebagai koordinator, dan beberapa karyawan Toko RDH Textile Banjarmasin penulis memperoleh beberapa motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sejauh ini motivasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toko RDH Textile Banjarmasin adalah sebagai berikut :

1. Gaji/Upah

Salah satu sumber yang tidak dapat disangkal lagi dari keinginan orang-orang untuk bekerja adalah uang yang dibayarkan karena yang bersangkutan bekerja. Besarnya gaji seseorang merupakan gaji pokok di tambah dengan gaji yang dikaitkan

dengan imbalan dan masa kerja. Di Toko RDH Textile Banjarmasin pemberian gaji/upah akan diberikan pada akhir bulan yaitu setiap tanggal 30. Dengan gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan sebesar Rp 2.000.000 per bulan kepada karyawan stay di toko dan Rp 2.450.000 per bulan untuk CRO.

2. Insentif

Imbalan-imbalan yang telah ditargetkan untuk pencapaian-pencapaian yang spesifik, seperti misalnya peningkatan kualitas, pengurangan kecelakaan, jika tingkat pencapaian yang diinginkan tercapai maka program bonus akan diturunkan. Para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang telah diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Toko RDH Textile Banjarmasin sendiri memiliki sistem pemberian insentif berupa uang jika CRO berhasil mencapai target penjualan pelanggan sebanyak kurang lebih 10 pelanggan. Aktif dalam periode 2 bulan bonus yang diberikan sebesar Rp 1.500.000 dan pemberian insentif sebesar Rp 500.000 per bulan kepada CRO jika berhasil melayani customer tanpa keluhan cacat barang dari Toko.

3. Tunjangan Karyawan

Tunjangan Karyawan adalah bagian dari imbalan yang biasanya mencakup uang pensiun, uang duka, tunjangan pengobatan, asuransi kesehatan permanen selain tunjangan dalam bentuk uang. Tunjangan ini juga bisa mencakup unsur-unsur pemberian hal libur

tahunan. Adapun bentuk-bentuk tunjangan yang diberikan oleh Toko RDH Textile Banjarmasin yaitu :

a. Tunjangan Transportasi dan Makan

Toko RDH Textile Banjarmasin memberikan tunjangan dalam bentuk tunjangan transportasi bagi seluruh karyawan sebesar Rp 5.000 per hari atau Rp 150.000 per bulan sebagai pengganti bensin yang telah dikeluarkan oleh karyawan dan tunjangan makan sebesar Rp 8.000 per hari atau Rp 240.000 per bulan. Pemberian tunjangan transportasi dan makan diberikan perbulan bersamaan dengan gaji pokok.

b. Tunjangan Kesehatan

Kesehatan adalah salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap kelangsungan kerja seseorang. Oleh karena itu setiap perusahaan akan memperhatikan hal tersebut, hanya saja besarnya yang ditanggung oleh perusahaan berbeda-beda. Terkadang berupa uang ada juga yang berupa pengobatan. Toko RDH Textile Banjarmasin dalam hal ini tunjangan kesehatan masing-masing karyawan mendapat jaminan BJPS untuk berobat apabila sakit yang diluar jam kerja. Pemberian tunjangan berupa tunjangan kesehatan dari perusahaan adalah merupakan dorongan atau semangat dari perusahaan untuk karyawan dan jaminan kesehatan yang diberikan merupakan kewajiban dari perusahaan kepada para

karyawan agar mereka bisa bekerja dengan baik dan bisa lebih meningkatkan kerjanya.

- c. Tunjangan Hari Raya (THR)  
Tunjangan Hari Raya (THR) adalah merupakan hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha / perusahaan kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan. Disini Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Khatolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha. Toko RDH Textile Banjarmasin memberikan besaran THR bagi karyawan yang telah mempunyai masa kontak kerja 12 atau 24 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar satu bulan gaji pokok dan karyawan yang mempunyai masa kontak kerja yang baru di perpanjang di hitung kembali berapa bulan kerja yang dilaksanakan karyawan. Waktu pemberian diberikan paling lambat tujuh hari sebelum lebaran (H-7) hari keagamaan pekerja agar memberi keleluasaan bagi pekerja menikmatinya bersama keluarga.
- d. Tunjangan Liburan Tahunan  
Arti liburan adalah saat dimana karyawan telah menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Toko RDH Textile Banjarmasin setiap tahun selalu memberikan liburan seperti

pergi ke puncak, pantai, dan tempat wisata dalam jangka waktu biasanya tiga hari. Hal itu dimaksudkan agar karyawan menghilangkan stress, menyegarkan tubuh, jiwa dan pikiran karyawan, dan membangkitkan semangat kerja karyawan.

4. Penghargaan  
Penghargaan adalah suatu hadiah yang diberikan perorangan atau kelompok jika mereka melakukan kontribusi baik dalam melakukan pekerjaan. Bentuk penghargaan yaitu penghargaan khusus atau individu yang diberikan kepada CRO. Misalkan di Toko RDH Textile Banjarmasin dalam dua belas bulan CRO maupun karyawan yang lain berkelakuan baik seperti menyelesaikan target CRO yang diberikan.
5. Peralatan dan Fasilitas Kerja Yang Memadai  
Pimpinan yang mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya ialah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Adapun tanggung jawab lainnya adalah menyediakan sumber daya yang memadai agar pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan efektif dan tepat waktu. Dalam hal ini Toko RDH Textile Banjarmasin memfasilitasi karyawan dengan menyediakan handphone merk xiami type mi5 dengan status dikreditkan kepada karyawan Rp 102.000 per bulan.  
Sejauh ini peran yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan

adalah dengan meningkatkan kepekaan antara pemimpin dan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang biasanya terjadi pada sebuah komunikasi yang jarang terjadi antara pemimpin toko dengan karyawan sehingga keharmonisan komunikasi antara pemimpin toko dengan karyawan tidak harmonis dan secara langsung berpengaruh terhadap emosional karyawan yang bekerja.

Namun setelah terjadinya komunikasi yang lebih transparan dan keterbukaan antara pemimpin toko mendapat respon yang sangat baik dengan kinerja karyawan yang akhirnya setiap ada masukan atau saran dari karyawan yang awalnya karyawan segan untuk bicara langsung dengan kepala toko akhirnya lebih terbuka dan disitu terjadi komunikasi yang harmonis antara kepala toko dengan karyawan.

## **PENUTUP**

1. Toko RDH Textile adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan bahan textile atau kain seragam.
2. Toko RDH Textile Banjarmasin berlokasi di Jl. A. Yani Km. 1 Hasanudin HM, Kelurahan Sudimampir, Kalimantan Selatan.
3. Hasil kinerja dapat dilihat dari setiap petugas wajib dan bertanggung jawab pada bagian masing-masing jabatan agar terkontrol dalam melakukan kinerja dalam hal seluruh kegiatan Toko. Tampak juga pemberian fasilitas untuk menjaga kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasinya entah itu melalui pemberian prestasi lewat gaji bonus atau memberikan fasilitas karyawan yang bisa

berpengaruh dengan kinerja karyawan tersebut dan fasilitas itu pun juga sudah terukur yang manfaatnya juga berpengaruh dengan semangat kerja karyawan.

4. Berdasarkan penjelasan hasil penelitian dalam hal ini keterbukaan hubungan komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin toko dengan tiap-tiap karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat emosional karyawan yang akhirnya terjadinya hubungan komunikasi yang harmonis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Assauri, Sofian, 2007. *Manajemen sumberdaya manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Alma, Buchari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Dua. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BREE.
- Manullang, M, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Coulter (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Dua. Yogyakarta : BPF.
- Khaerul Umam (2012:161). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rangkuti, Freddy, 2002. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan*

Strategis Untuk menghadapi Abat  
21. Jakarta : Gramedia Pustaka  
Utama.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian  
Kombinasi (Mix Methods).  
Bandung : Alfabeta.

Frederick Herzberg (robbins,  
2006).Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Ekonisia. Jogjakarta.

Usman Effendi, (2011). Asas Manajemen.  
Jakarta : PT.Raja Grafindo.

Rowley, Chris, 2012, Manajemen Sumber  
Daya Manusia, Cetakan I, PT.  
RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Siagan, P. Sondang, 2015, Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Cetakan  
XXIII, PT. Bumi Aksara,  
Jakarta.

Solihin, Ismail, 2009, Pengantar  
Manajemen, Erlangga, Jakarta.

Sunarto, 2004, Manajemen Imbalan,  
AMUS Yogyakarta dan UST  
Press, Yogyakarta.

Titisari, Purnamie, 2014, Peranan  
Organizational eitizenhip  
behavior (OCB) dalam  
meningkatkan kinerja karyawan,  
Mitra Wacana Media, Jakarta.