

# **ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI CAP ANDHIKA DI KOTABARU**

**Tri Kuntadi Giwantoro, Lamsah, Farida Yulianti**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16.31.1012**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1125126201**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1121076901**

E-mail : trikuntadi027@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui upaya motivasi yang diberikan oleh Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Menentukan langkah motivasi yang tepat untuk diterapkan dan diaplikasikan oleh manajemen dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan. Hasil Penelitian menunjukkan : Menurunnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, seringkali perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, padahal para pekerja sudah di berikan intruksi oleh Pimpinan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan kesepakatan antara pemesan dengan perusahaan.

Kata Kunci : Analisis, Motivasi, Produktivitas Kerja

---

## ***ABSTRACT***

This research aims: To find out the motivational efforts given by Cap Andhika Kotabaru Bread Company in an effort to increase the work productivity of its employees. Determine the appropriate motivational steps to be applied and applied by management in an effort to improve employee work productivity at the Cap Company Andhika Kotabaru. This research uses descriptive qualitative methods of field research or to the object of research where data collection is done by conducting research directly into activities and conduct direct interviews with company leaders. Research results show: Decreased responsibility for work results, often companies are not able to complete work on time, even though workers have been given instructions by company leaders to complete work on time in accordance with the agreement between the buyer with the company.

Keywords: Analysis, Motivation, Work Productivity

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan masalah yang penting bagi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin agar dapat membiayai kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, setiap perusahaan harus berusaha untuk mencapai efisiensi dalam masalah penggunaan sumber daya manusia.

Komitmen terhadap organisasi dan keterlibatan kerja merupakan dua tema penting (*two major themes*) yang berguna dalam memprediksi masalah ketenagakerjaan perusahaan di masa mendatang, khususnya dalam memprediksi perputaran tenaga kerja (*turnover*) (Huselid & Day, 1991:380). Logika yang dapat digunakan dalam memprediksi hal tersebut adalah jika komitmen terhadap organisasi yang ada dalam setiap individu karyawan meningkat maka angka turnover tenaga kerja akan rendah, artinya karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Perputaran tenaga kerja merupakan tingkat aliran keluar masuk tenaga kerja. Semakin tinggi persentase perputaran tenaga kerja berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Jika tingkat perputaran tenaga kerja tinggi, maka akan menimbulkan biaya ketenagakerjaan yang tinggi pula, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam melatih tenaga kerja baru dan kehilangan aset perusahaan dalam bentuk SDM yang sudah dilatih namun berpindah pada perusahaan lain.

Dalam kebijakan Pemerintah di bidang perekonomian yang diantaranya disebutkan bahwa Pengembangan dan pembinaan usaha nasional yang meliputi Usaha Kecil Menengah dan Koperasi, usaha negara dan usaha swasta diarahkan agar tumbuh menjadi kegiatan usaha yang mampu menjadi penggerak utama pembangunan ekonomi melalui pemerataan kegiatan pembangunan dan hasil-hasilnya, serta memperluas kesempatan usaha dan lapangan kerja menuju terwujudnya perekonomian nasional yang tangguh dan mandiri.

Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru merupakan salah satu perusahaan swasta yang berperan dalam perekonomian daerah yang mana di dalam perusahaan tersebut terdiri orang-orang yaitu karyawan perusahaan. Oleh karena karyawan perusahaan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut, sehingga efektivitas kerja karyawan sangat penting diperhatikan.

## METODE

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

### 1) Riset Kepustakaan

Pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku literatur terutama yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti untuk dipakai sebagai bahan perbandingan.

### 2) Riset Lapangan

(1) Wawancara, yaitu data diperoleh dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dengan bagian-bagian yang terkait, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

(2) Pengamatan (observasi), yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian guna memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang permasalahan yang akan dibahas.

(3) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan meneliti dokumen atau catatan-catatan perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru ini ternyata ada beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius antara lain :

1). Menurunnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan

Seringkali perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, padahal para pekerja sudah di berikan intruksi oleh Pimpinan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan kesepakatan antara pemesan dengan perusahaan, namun para pekerja seringkali tidak mengindahkan komitmen itu, mereka selalu santai atau menyelesaikan pekerjaan lain yang tidak mendesak.

2). Kurangnya Semangat Kerja Karyawan

Penurunan semangat kerja karyawan mulai terasa sejak semakin menjamurnya dan tumbuhnya perusahaan industri sejenis di Kotabaru. Dimana perusahaan sejenis tersebut memberikan kompensasi balas jasa yang lebih besar dari pada perusahaan Roti Andhika Kotabaru. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap dinamika perusahaan dan karyawan dan karyawan berpikir untuk pindah kerja keperusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini bisa dipahami karena harga kebutuhan hidup yang melambung tinggi membuat karyawan tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara layak dan kenyataan inilah yang menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. Disamping itu insentif yang diterima oleh karyawan relatif kecil sementara kebutuhan akan bahan pokok semakin meningkat dan harga barangpun naik. Melihat kondisi demikian kadang-kadang ada pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Oleh karena itu pihak manajemen( Pimpinan ) perusahaan harus jeli melihat kondisi semacam ini, karena bagaimanapun insentif yang sesuai akan menambah semangat kerja karyawan yang berdampak pada kualitas produk terjamin dan perusahaan dapat memenuhi permintaan konsumen tepat pada waktunya.

3). Menurunnya produksi dan kualitas hasil pekerjaan

Terjadinya penurunan kualitas hasil pekerjaan ini sangat berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan, karena apabila perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dipesan oleh pemesan tidak sesuai dengan kualitas yang dikendaki oleh pemesan apalagi penyelesaian nya tidak tepat waktu, maka pelanggan cenderung akan beralih ke tempat lain yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan dengan waktu yang sesuai dengan kesepakatan. Rendahnya kualitas minuman diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan secara tergesa-gesa, karena karyawan sering

tidak masuk. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan selama 3 hari, justru dilaksanakan selama 1 hari yang mengakibatkan kualitas produk rendah.

Dari hasil data yang diperoleh dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 data menunjukkan secara umum terjadi penurunan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel**  
**JUMLAH PRODUKSI DAN PENJUALAN**  
**PERUSAHAAN ROTI CAP ANDHIKA KOTABARU**  
**TAHUN 2016 - 2019**

TAHUN	VOLUME PRODUKSI	PENJUALAN	
		LANGSUNG	PESANAN
2016	921.000	250.000	671.000
2017	918.000	280.000	638.000
2018	870.000	280.000	590.000
2019	922.000	300.000	622.000

Sumber : Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru

Data di atas menunjukkan adanya penurunan produksi tiap tahunnya, terlebih tahun 2017 dan 2018.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat akan memaksa perusahaan untuk mengikutsertakan masalah sumber daya manusia kedalam strategi perkembangan perusahaan. Daya saing perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut untuk memanfaatkan Ilmu Pengetahuan & Teknologi (IPTEK) akan menjadi sumber keunggulan yang sangat penting.

Salah satu cara agar dapat bertahan menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan yang merupakan salah satu faktor produksi dan faktor utama dalam mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan kegiatan suatu perusahaan.

Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan motivasi secara komprehensif agar para karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi serta turut merasa bertanggung jawab atas kelancaran jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Motivasi merupakan faktor yang penting dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi dapat diberikan dalam wujud materi maupun penghargaan serta melalui pengembangan karir, dengan memberikan kesempatan berupa pendidikan dan pelatihan dan promosi jabatan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Memacu karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas tidaklah mudah, untuk itu diperlukan suatu pendekatan-pendekatan perilaku dalam diri karyawan dan lingkungan organisasi itu sendiri. Salah satu upaya tersebut adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi yang diberikan dapat menimbulkan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam proses perkembangan dan kemajuan perusahaan khususnya dan pembangunan bangsa pada umumnya. Tanpa adanya produktivitas yang tinggi dari sumber daya manusia maka semaju apapun bidang teknologi tidak akan ada artinya, karena dengan tersedianya tenaga potensial yang berkualitas tinggi mutlak diperlukan oleh suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan dan target sasaran yang diprogramkan perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas dari para karyawan ataupun anggota dari suatu organisasi senantiasa harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan dan target sasaran perusahaan yang telah diprogramkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin atau benda apapun yang mudah dibentuk dan diatur.

Produktivitas karyawan harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan motivasi secara komprehensif. Untuk itu pihak manajemen menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat memacu produktivitas karyawan.

Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi merupakan penyebab dan pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi makin penting dalam suatu organisasi/perusahaan karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada stafnya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan tertentu, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.

Adapun tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan bukan hanya dalam bentuk uang, akan tetapi juga dapat berupa kenaikan pangkat istimewa ataupun berupa tanda jasa dan lain sebagainya. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Jika Anda seorang pemilik bisnis atau seorang leader, tentu saja produktivitas karyawan akan sangat berarti bagi Anda. Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinya akan meningkatkan prestasi departement yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi bumerang

bagi perusahaan atau leader. Berikut ada beberapa strategi yang bisa diterapkan dalam perusahaan atau organisasi Anda untuk meningkatkan produktivitas karyawan Anda.

- 1). Meningkatkan dan Penyegaran Motivasi
- 2). Lingkungan Kerja Yang Kondusif
- 3). Integrasi Manajemen Waktu Dengan Sistem Perusahaan
- 4). Reward and Punishment Serta Mental Juara

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, ada beberapa alternatif solusi yang perlu dilaksanakan manajemen agar produktivitas kerja pada perusahaan Roti cap Andhika ini dapat meningkat, yaitu :

- 1). Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam pelaksanaan kerja, karena keberhasilan suatu kegiatan di samping ditentukan oleh perencanaan yang tepat, kemampuan sumber dayanya juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang menjadi pelaksananya.

- 2). Memberikan Kesempatan Menambah Wawasan

Pada umumnya setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda, begitu pula halnya dengan kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan baik melalui jalur pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya karena hal ini justru akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri.

- 3). Menempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Dalam menempatkan karyawan pada suatu tugas dan tanggungjawab yang tepat, maka prinsip “ the right man in the right place ” harus diterapkan. Oleh sebab itu pelaksanaan mutasi seharusnya selalu dilaksanakan, karena dari hasil pengamatan manajemen terhadap kemampuan masing-masing dapat dijadikan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian lapangan untuk penulisan skripsi dengan judul “Analisis Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Cap Andhika Di Kotabaru” maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Perusahaan Roti Cap Andhika Kotabaru adalah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang pembuatan roti.
- 2) Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Roti Cap Andhika adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga keadaan ini sangat berpengaruh terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.
- 3) Bentuk penurunan produktivitas kerja yang dapat terlihat selama kurun waktu beberapa tahun terakhir adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, tingginya tingkat absensi dan kemangkiran karyawan selama melaksanakan tugas dan menurunnya kualitas kerja,

menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga hal ini sangat mengganggu kelangsungan pekerjaan.

- 4) Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- 5) Pendekatan yang kurang tepat dalam memotivasi karyawan/anggota organisasi, telah bergeser pada pendekatan-pendekatan baru yang dianggap lebih efektif. Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi antara lain adalah rendahnya produktivitas karyawan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas perlu dikaji lebih lanjut melalui berbagai riset. Berbagai teori motivasi diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

## **2. Saran-saran**

Berdasarkan kajian teori dan fakta-fakta empiris terkait pemberian motivasi kerja pada perusahaan, berikut dapat disampaikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan, antara lain :

- 1) Manajemen perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dan melakukan absensi dan kemangkiran dan kalau perlu pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- 2) Manajemen perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang kondusif agar gairah dan disiplin kerja karyawan makin meningkat serta upah karyawan harus dinaikkan sesuai dengan kerja dan kebutuhannya.
- 3) Perlu diadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga muncul gairah kerja yang baru.
- 4) Guna menghindari terjadinya kebosanan karyawan dalam melaksanakan tugas, maka manajemen perusahaan perlu melakukan mutasi sesuai dengan bidang keahlian karyawan untuk menambah pengalaman dan wawasan.
- 5) Untuk mengatasi kebosanan dalam melaksanakan rutinitas sehari-hari sekali-kali Pimpinan perusahaan mengajak karyawan sekeluarga untuk mengadakan rekreasi ke sarang tiung, kolam renang ditarjun dan obyek wisata lainnya atau, sehingga para karyawan dapat mengatasi kebosanan dengan menikmati pemandangan yang indah dan akan kembali melaksanakan tugas sehari-hari dengan pikiran yang segar.
- 6) Penggunaan teknologi tepat guna dalam berproduksi dengan standard nasional, sehingga waktu yang diperlukan dalam produksi lebih cepat dan tepat.
- 7) Manager sebaiknya dapat memahami teori-teori motivasi yang kemudian diaplikasikan dalam lingkungan kerja mereka. Dengan memahami teori-teori motivasi diharapkan manager dapat mengaplikasikannya untuk memperbaiki dan meningkatkan memotivasi karyawan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan produktivitas mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Bambang Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2002.
- Company Profile PT Telkom, Tbk tahun 2004-2005.*
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks, 2004.
- Gibson, James L. et.al. *Management and Organization*, Texas : Business Publications Inc, Plans, Fifth Edition, 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung, cet. Keenam. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Irawan, Prasetya, et.al. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : STIA-LAN, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *1647 Dialog: Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia, 2001.
- Siagian, Sondang P. *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta, Cetakan I, 1985.
- Silalahi, Bennet, N.B. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Permasalahan*, Jakarta : Midas Surya Grafindo. 2003.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YPKN, ed. Kesatu, cet. Pertama, 2000.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Rineka Cipta. 2000.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Swastha, Basu. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. *Pengembangan SDM Dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Gramedia Widayasarana Indonesia. 2003.