

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ADA PT. CITRA PERKASA
BANJARMASIN**

ARTIKEL



Oleh :

RIKA MARIAYANI
NPM : 17.31.0965

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARI
BANJARMASIN**

2021

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. CITRA PERKASA BANJARMASIN)**

ABSTRAK

Rika Mariyani¹, HJ. Lamsah², HJ. Farida Yulianti³

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0965**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1125126201**

**Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1121076901**

Rika Mariyani. NPM : 17.31.0965 " Analisis Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin ". Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II (HJ. Farida Yulianti, SE. MM).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin. Dan 2) Bagaimana produktivitas kerja karyawan dengan adanya pemberian motivasi pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin.

PT. Citra Perkasa Banjarmasin adalah nama perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan susu dan produk nestle lainnya, untuk wilayah Kalimantan Selatan maupun Tengah serta yang menjadi obyek dalam penelitian ini

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif. yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Hasil dari penelitian ini adalah Terjadi penurunan volume penjualan pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin yang disebabkan karena tidak adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Dan Rendahnya motivasi dari pihak manajemen perusahaan membuat jenuh karyawan, sehingga tingkat perpindahan atau keluar masuk pada perusahaan ini relatif tinggi.

Hendaknya Hendaknya manajemen PT. Citra Perkasa Banjarmasin memberikan motivasi terhadap karyawannya baik berupa motivasi yang bersifat material ataupun non material, misalnya gaji yang layak, bonus, tunjangan, asuransi, promosi jabatan, persamaan hak dan kewajiban.

Kata Kunci: Analisis, Motivasi, Produktivitas, kerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine: 1) How is the work productivity of employees at PT. Citra Perkasa Banjarmasin. And 2) How is the work productivity of employees with the provision of motivation at PT. Citra Perkasa Banjarmasin.

PT. Citra Perkasa Banjarmasin is the name of a company that is engaged in the sale of milk and other Nestle products, for the South and Central Kalimantan region and which is the object of this research.

The research method used is a qualitative research approach. namely the research method used to examine the natural conditions of the object where the researcher is the key instrument.

The result of this research is that there is a decrease in sales volume at PT. Citra Perkasa Banjarmasin which is caused due to the lack of motivation given by the company to employees, which causes a decrease in work productivity. And the low motivation from the management of the company makes employees saturated, so that the rate of moving or going in and out of this company is relatively high.

The management of PT. Citra Perkasa Banjarmasin provides motivation to its employees in the form of material or non-material motivation, such as a decent salary, bonuses, allowances, insurance, promotion, equal rights and obligations.

Keywords: *Analysis, Motivation, Productivity, employee work*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global saat ini merupakan tantangan pada pelaku ekonomi. Perkembangan ekonomi global ditandai dengan perubahan-perubahan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang modern. Tantangan, perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia sering di sebut human capital Mangundjaya (2011). Perusahaan maupun pemerintah harus menyesuaikan diri, memiliki rencana dan mengejar target ekonomi yang telah di rencanakan.

Kondisi perekonomian terjadi secara terbuka dan bebas, hal ini memberikan peluang untuk mengembangkan dan memperluas pangsa pasar. Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut

Perkembangan ekonomi global saat ini merupakan tantangan pada pelaku ekonomi. Perkembangan ekonomi global ditandai dengan

perubahan-perubahan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang modern. Tantangan, perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia sering di sebut human capital Mangundjaya (2011). Perusahaan maupun pemerintah harus menyesuaikan diri, memiliki rencana dan mengejar target ekonomi yang telah di rencanakan. Kondisi perekonomian terjadi secara terbuka dan bebas, hal ini memberikan peluang untuk mengembangkan dan memperluas pangsa pasar. Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, penjualan produk pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan baik berupa motivasi material dan nonmaterial.

Dalam hal motivasi berupa material, terdapat adanya kesenjangan berupa perusahaan belum memberikan gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya yang masih rendah. Dan di sisi motivasi nonmaterial, pihak perusahaan belum memberikan promosi jabatan, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan penempatan kerja yang masih belum sesuai. Dua hal ini menyebabkan terjadinya penurunan penjualan pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif. yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu indikasi turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin adalah dengan tergambarkannya pada tingkat volume penjualan yang terjadi pada beberapa bulan terakhir, di mana berdasarkan catatan perusahaan selalu cenderung menurun. Turunnya volume penjualan ini dapat diukur dengan perbandingan dengan waktu-waktu sebelumnya.

PT. Citra Perkasa Banjarmasin cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan baik berupa motivasi material dan nonmaterial. Dalam hal motivasi berupa material adanya kesenjangan berupa pemberian gaji, insentif dan tunjangan lainnya masih rendah.

Produktivitas kerja yang menurun ini terjadi karena faktor kemalasan, penundaan kerja dan sebagainya dari para karyawan bagian penjualan atau *sales*.

Berdasarkan data penelitian yang penulis peroleh di lapangan, yakni pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin bahwa terjadi penurunan motivasi kerja karyawan yang berakibat menurunnya produktivitas kerja karyawan, khususnya pada Bagian Penjualan / *Sales*.

Pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin dari data yang penulis lakukan adalah disebabkan tidak terpenuhinya indikator-indikator yang bisa menggerakkan dan membangkitkan motivasi kerja karyawan.

Turunnya produktivitas kerja adalah disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi karyawan, yang sangat dapat menimbulkan produktivitas kerja yang menurun.

Berdasarkan data ini, maka nampak jelas bahwa pada umumnya karyawan mengharapkan pemberian bonus, upah tambahan, promosi jabatan, pen jagaan kesehatan dan kondisi perusahaan yang menyenangkan.

PENUTUP

Berdasarkan hemat penulis ada beberapa indikator motivasi kerja pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin yang perlu dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja, yaitu :

1. Pemberian Bonus

Bonus penjualan yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan, makin besar bonus yang diberikan maka makin besar pula motivasi kerja para *sales* atau Bagian Penjualan untuk menjual barangnya sebanyak mungkin.

Perlu adanya keterbukaan dari pihak manajemen perusahaan mengenai bonus penjualan yang diberikan kepada para *sales* atau Bagian Penjualan. Apabila karyawan yang bersangkutan dapat menjual barang sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan pihak perusahaan tentu akan memunculkan motivasi bagi *sales* dan menjadi catatan bagi perusahaan bahwa para *sales* merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan omset penjualan yang selama ini cenderung menurun.

2. Pemberian Upah Tambahan

Jumlah gaji yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Namun selain gaji yang berpengaruh, upah tambahan juga sangat berperan karena di luar jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

3. Promosi Jabatan

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang pada umumnya untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Begitu juga dengan karyawan yang bekerja memiliki tujuan selain untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan ada juga yang mempunyai tujuan untuk menduduki

jabatan tertentu sehingga meningkatkan status sosialnya.

Merupakan sebuah kewajaran apabila seorang karyawan yang berprestasi dan memiliki kemampuan ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi secara psikologis ini akan mempengaruhi dan sekaligus karyawan lain untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mencapai posisi tertentu.

4. Penjagaan Kesehatan

Selain kebutuhan materil yang berwujud gaji, atau bonus, karyawan juga memerlukan kebutuhan penjagaan kesehatan. Karyawan juga manusia yang sewaktu-waktu mereka juga akan jatuh sakit, maka salah satu kewajiban dari pihak manajemen perusahaan adalah dengan menyediakan sebuah tempat kesehatan akan jaminan kesehatan kepada para karyawannya.

5. Kondisi Perusahaan yang Menyenangkan

Kondisi perusahaan yang menyenangkan yang baik dan nyaman akan tercipta apabila karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan, tenggang rasa, ikut memiliki dan tanggung jawab serta mawas diri para karyawan maupun dari pimpinan PT. Citra Perkasa Banjarmasin.

Dengan demikian masing-masing karyawan akan memberikan penghormatan secara nyata sebagai asset perusahaan yang menganut asa *simbiosis* atau saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

....., **Kamus Besar Bahasa**

Indonesia, [Online], Tersedia di

<http://bahasa>

kemdiknas.go.id/kkbi/index **php.**

Diakses 11 November 2017

Armstrong M, 2010, *Manajemen Sumber Daya*

Manusia: A Handbook Of. Human

Resource Management. Elex

Mediakomputindo, Jakarta.

Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management*

(Manajemen Personalia), Edisi.

VIIJilid II, Terjemahan Alponso S,

Erlangga, Jakarta.

Fajarrini P. Danti, Moh. Soe' oed Hakam,

Moch. Djudi Mukzam, 2014,

PengaruhKompensasi Terhadap

Semangat Kerja Karyawan (Studi pada

Karyawan CV.

Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan

Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi,

Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Kalimantan, Banjarmasin

Sejahtera, Pakisaji, Malang), *Jurnal*

Administrasi Bisnis (JAB) Vol9 No.2

April

Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen*

Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.

:Bumi Aksara, Jakarta.

Mathis, 2012, *Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Edisi pertama,

AlfabetaBandung.

Moekijat, 2010, *Pengembangan Manajemen*

dan Motivasi, Pionir Jaya, Bandung

Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia,*

Ghalia Indonesia, Jakarta.

Suprihanto, 2011, *Penilaian Kinerja dan*

Pengembangan Sumber Daya.

Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian*

Kombinasi (Mix Methods).

Bandung:Alfabeta.