

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KEBIJAKAN PERATURAN PERUSAHAAN PT SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJARMASIN

ABSTRAK

Rauda Tuljannah¹, Lamsah², Hairu¹³
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B

Motivasi berpengaruh bagian yang begitu dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi mempersoalkan agar daya upaya mampu mendorong dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah berupa penelitian lapangan dan keperpustakaan. PT Sinarmas Multifinance Beralamat di Jalan Haryono MT. No 40, Kelurahan Kertak Baru Ilir Kota Banjarmasin 70111. Telp. (0511) 3364642. Kalimantan Selatan.

Dengan pemberian motivasi yang tepat kepada bawahan, maka semangat kerjakerja karyawan perusahaan akan meningkat dan pada akhirnya juga dapat menumbuhkan dan mengembangkan prestasi kerja sehingga tujuan dapat tercapai. Keberhasilan dalam pekerjaan dikarenakan adanya perhatian yang diberikan sehingga akan membawa keuntungan bagi perusahaan karena beberapa karyawan perlu mendapatkan arahan dari atasan secara langsung.

Kritik dapat diberikan penulis dalam skripsi ini agar kiranya manajemen juga perlu memperhatikan berbagai keluhan karyawan berkaitan dengan usaha – usaha perbaikan dirinya, seperti memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya, insentif atau gaji, pemberian penghargaan setiap prestasi yang bisa dicapai oleh karyawan

Kata Kunci : Motivasi dan Kebijakan Peraturan Perusahaan.

Abstract

Motivation is defined as a condition that influences in arousing, directing, and maintaining behavior related to the work environment. Motivation concerns how to mobilize one's power and potential to be willing to work together productively to achieve company goals. The type of data used is primary data and secondary data. Data collection methods are in the form of field and library research. PT Sinarmas Multifinance Located at Jalan Haryono MT. No 40, Kelurahan Kertak Baru Ilir Banjarmasin City 70111. Tel. (0511) 3364642. South Kalimantan.

By describing the right motivation for subordinates, the passion of the employees of the company will increase and ultimately also improve their work performance as desired. Success at work is due to the attention given so that it will bring benefits to the company because some employees need to get direct directions from superiors. The suggestions that the writer can give in this thesis is that management may also need to pay attention to various employee complaints related to efforts to improve themselves, such as providing training to employees to improve their performance abilities, incentives or salaries, giving awards for every achievement that can be achieved by employees.

Keywords: Motivation and Company Regulatory Policies

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi semua keinginan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pebisnis untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui penggajian terhadap karyawan perlu dilakukan pebisnis agar kinerja karyawan semakin baik. Badeni (2013:77). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sondang P.Siagian (2008) mengemukakan teori motivasi Abraham Maslow bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki keinginan pokok yaitu keinginan fisiologis, keinginan rasa aman, keinginan sosial, keinginan akan penghargaan dan keinginan aktualisasi diri. Abraham Maslow menunjukkan dalam 5 tingkat yang berbentuk pyramid,

orang memulai dorongan dari tingkat yang terbawah. Lima tingkatan keinginan itu dikenal sebutan Hierarki Keinginan Maslow, dimulai dari keinginan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah keinginan dasar terpenuhi. Keinginan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum keinginan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Persoalannya adalah bagaimana agar dapat menciptakan motivasi yang baik pada karyawan untuk menghasilkan produktifitas kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beranjak dari pernyataan tersebut, Penulis melihat bahwa pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin masih dirasakan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dengan menggunakan metode kualitatif, yakni mengumpulkan data-data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian dihubungkan dengan teori-teori.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengukur motivasi pada karyawan PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin ada 4 instrumen motivasi yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya yaitu:

1) Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan

sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan Sumber daya manusia lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan Berdasarkan teori diatas dan penelitian di lapangan dalam hal ini perusahaan PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin masih belum melakukan berbagai pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan ketentuan prosedur yang semestinya, sehingga karyawan hanya memiliki kemampuan bawaan yang didapat dari studinya. Hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas perusahaan dan tenaga untuk memberikan materi belum ada.

2) Insentif atau Gaji

Upah merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu upah atau gaji yang adil merupakan pendapatan karyawan yang dipergunakan untuk menjamin kehidupan karyawan dan keluarganya untuk itu menurut penulis PT SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJARMASIN hendaknya meninjau kembali kebijaksanaan insentif atau gaji yang adil yang sekarang bagi seluruh karyawannya yang tidak memenuhi syarat dan keadilan yang harus diterima oleh karyawannya.

Pemberian insentif atau gaji oleh perusahaan oleh PT SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJARMASIN kepada karyawannya, menurut pengamatan penulis kurang atau tidak memenuhi kriteria pedoman penetapan Gaji atau upah tersebut diatas.

3) Larangan

penulis uraiakan mengenai penetapan gaji oleh perusahaan yang ketiga syarat diatas selanjutnya akan penulis kaitkan dengan penetapan gaji / upah oleh PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin kepada karyawan yaitu sebagai berikut :

- (1) Upah minimum yang diatur pemerintah. Pt Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin kemungkinan untuk menyesuaikan tingkat upah yang berlaku sekarang dengan keinginan hidup minimum tidaklah mudah untuk dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat karena perusahaan akan melihat atau meninjau kemampuan perusahaan dari keuangan perusahaan.

Untuk itu menurut penulis PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin dalam memberikan upah kepada karyawannya haruslah memenuhi kenutuhan hidup sehari-hari karyawannya dengan tolakukur berdasarkan Keinginan Hidup Layak (KHL) dari realisasinya melihat kepada kemampuan keuangan perusahaan tersebut.

- (2) Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan sejenis dengan tingkat jabatan yang sama.

Dengan dapat teratasinya masalah tersebut,tentunya perusahaan akan dapat meningkatkan keuntungan dan hal ini menjadi ukuran bahwa keadaan keuangan perusahaan menjadi lebih baik,sehingga akhirnya perusahaan sejenis pada tingkatan jabatan yang sama.

- (3) Kemampuan perusahaan

Dalam menjalankan fungsinya perusahaan harus memenuhi hak hak dan kewajiban perusahaan baik upah /gaji ataupun tunjangannya.Menurut pengamatan penulis di perusahaan PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin belumlah maksimal.

Upah berdasarkan SK Menteri No. SE07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang

Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, yaitu :

1. Upah Pokok: adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan Tetap: adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain.
3. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok
- (4) komponen pendapatan non upah adalah sebagai berikut ini :

- (1) Fasilitas: adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi;koperasi; kantin dan lain-lain.

- (2) Bonus: adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena

peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

- (3) Tunjangan Hari Raya (THR), Gratifikasi dan Pembagian keuntungan lainnya.

4) Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Karyawan

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan teori di atas dan penelitian lapangan proses pemberian penghargaan yang dilaksanakan oleh PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin masih belum maksimal dalam penerapan pemberian penghargaan prestasi kerja pada karyawannya. Akibatnya turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini terlihat tinggi absensi terlambatnya jam masuk kerja karyawan.

5) Pimpinan

Kejayaan sebuah organisasi/perusahaan bergantung atas prestasi kolektif pemimpinannya. Yaitu orang yang mengarahkan kerja dan memimpin kaitangan keseluruhan. Pemimpin atau ketua jabatan secara sendirinya mesti mendapatkan kerjasama secara sukarela dari rekan sejawatnya karena proses kepemimpinan memang melibatkan dua orang atau lebih. Dalam proses hubungan antara kedua jabatan dan kaitangan terdapat banyak aspek yang perlu diberi perhatian. Misalnya bagaimana seorang ketua jabatan mempengaruhi tingkah laku kaitangan supaya mendapatkan hasil output yang sempurna. Pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin pemimpin tidak terlalu begitu

mendengarkan pendapat dari karyawannya dan tidak terlalu tegasnya pimpinan terhadap karyawannya, sehingga karyawan tidak termotivasi dalam peningkatan kinerja mereka. Karena merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya seharus perusahaan dalam hal ini PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJARMASIN harus melakukan berbagai instrumen berikut ini antara lain:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Perusahaan seharusnya melakukan berbagai pelatihan diantaranya Kursus, Seminar atau Studi Banding dengan perusahaan lain. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan ini agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. 2) Intensif / gaji

Perusahaan seharusnya memberikan insentif/ gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Regional. Agar motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan kerjanya bisa meningkat produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

Dalam hal ini PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin ingin memotivasi karyawan dengan memberikan berbagai penghargaan atau bonus kepada karyawan yang mempunyai skill/ keahlian tertentu sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hal ini

pemberian dan penghargaan harus sesuai dengan prestasi kerjanya sehingga tidak terjadi saling cemburu antara karyawan yang dengan yang lainnya.

- 4) Pimpinan
Pimpinan atau manajemen hendaknya memberikan kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengaktuslisasikan dirinya dan mau mendengarkan keluhan bawahannya, sehingga karyawan tidak merasa segan dengan atsannya dalam memberikan solusi kepada perusahaan, sehingga semangat kerja karyawan merasa terdengar oleh atasannya sehingga motivasinya kerjanya makin meningkat dan produktifitaskerjanya tercapai. sehingga dapat memberikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

PENUTUP

.PT Sinarmas Multifinance Cabang Banjarmasin adalah perusahaan dengan jenis usaha yang bergerak dibidang Keuangan

- 1) Dengan lokasi perusahaan yang berpusat di Banjarmasin bertempat di Kalimantan Selatan.
- 2) Manusia perlu mendapatkan motivasi agar mempunyai peranan yang penting bagi kegiatan dalam upaya untuk menggerakkan manusia selaku pekerja, agar melakukan pekerjaan yang optimal bagi segala potensi yang ada dari tenaga kerja sesuai dengan kemampuan manusia, merupakan pusat terselenggaranya segala usaha dan kegiatan kerja sama manusia mencapai

tujuan kerja yang sama secara keseluruhannya dari kegiatan manajemen.

- 3) Dalam usaha mendorong para karyawan agar menggunakan kemampuan yang ada, maka para karyawan diberi motivasi supaya timbul suatu kenginan terhadap suatu pekerjaan untuk suatu tujuandalam perusahaan.
- 4) Sementara ini pimpinan atau manajemen tidak serius memandang semua masalah ini dengan baik, akibatnya banyak persoalan yang tidak diduga munculnya dikemudian hari.
- 5) Dengan pemerian motivasi yang tepat kepada bawahan, maka gairah kerja karyawan perusahaan akan meningkat dan pada akhirnya juga meningkatkan prestasi kerja mereka sesuai yang diinginkan.
- 6) Keberhasilan dalam pekerjaan di karenakan adanya perhatian yang diberikan sehingga akan membawa keuntungan bagi perusahaan.
- 7) Pemberian serana praserana yang memadai juga akan menunjang kelancaran dari pelaksanaan kerja para karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Edi Sukarno. 2002. *Sistem pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. PT GramediaPustaka Utama. Jakarta
- Fandy Tjiptonno, 2006, *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.

- Hamzah, Haji (2010), *Teori Motivasi & Pengukurannya, Pengantar Manajemen*, Cetakan Keenam, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- J. Winardi. 2014. *Motivai dan Pemotivasian*. Grafindo Persada. Jakarta
- Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2000, *Metode Penelitian Sosial*, Erlangga, Jakarta
- Rambat Lupiyoadi, 2010, *Manajemen Pemasaran Jasa, Teori dan Praktek*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, BandungAlfbeta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Yudianto, 2001.*Kamus Standar Bahasa Indonesia*.Bandung : penerbit M25
- William J. Stanton, 2009, *Prinsip Pemasaran*. Airlangga, Jakarta