

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNG RAYA PLYWOOD

Muhammad Aldi¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310778

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1119056501

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1116028801

E-mail: Muhammadaldija@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui bagaimana motivasi karyawan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu. (2) Mengetahui bagaimana motivasi karyawan yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Deskriptif Kualitatif. Data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir objektif. Data yang menjadi rujukan penulis adalah data tingkat absensi Karyawan periode Juni 2019-Mei 2020. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa: (1) pada PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu terjadi penurunan pada kinerja karyawan yang merupakan wujud dari rendahnya moral kerja para karyawan. Kurang harmonisnya hubungan pimpinan dengan para karyawan, karena pimpinan melakukan pengawasan yang terlalu berlebihan dan juga kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. (2) Upaya meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memotivasi karyawan dalam hal disiplin dan ketaatan tidak hanya memberikan peringatan kepada yang melanggar, akan tetapi sebaliknya memberi penghargaan bagi karyawan yang mempunyai disiplin dan ketaatan yang tinggi terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to (1) Know how employee motivation is carried out in an effort to improve employee performance at PT. Tanjung Raya Plywood Timber Administration Section. (2) Knowing how employee motivation should be done in improving the performance of employees of PT. Tanjung Raya Plywood Timber Administration Section. This study uses a descriptive qualitative research design. Data obtained through interviews and subsequent observations were analyzed using objective mindsets. The data that the authors refer to are employee absentee level data for the June 2019-May 2020 period. From the results of this study it can be seen that: (1) at PT. Tanjung Raya Plywood The Wood Administration Section experienced a decline in employee performance which was a manifestation of the low work morale of the employees. The lack of harmony between the leadership and the employees, because the leadership conducted oversight and also the lack of communication between superiors and subordinates. (2) Efforts to increase employee motivation by motivating employees in terms of discipline and obedience not only give warnings to violators, but instead give rewards to employees who have high discipline and obedience to all regulations made by the company

Keywords: Motivation; Employee performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak di dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan-perusahaan industri khususnya industri yang kecil maupun industri besar, antara lain mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efisien.

Dalam kegiatan produksi barang maupun jasa, untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor penting yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Bagaimanapun besarnya modal perusahaan serta modernnya peralatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, pastilah tetap memerlukan tenaga kerja manusia.

Menurut Sudarmanto (2015) Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Firdaus (2017) juga berpendapat kalau SDM di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Nazenin & Palupiningdyah (2014) Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Sehingga cara seorang pimpinan atau manajer dalam memberikan motivasi juga harus berbeda-beda di setiap karyawan, sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, (Robbins 2001:12)

Selain kepuasan kerja, maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins & Judge (2002) Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian Muslih (2012) kalau karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi.

Maka karyawan melakukan pekerjaan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan mencapai kinerja yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif. Motivasi terdiri dari lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2003). Penelitian Agusta & Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

PT. Tanjung Raya Plywood telah berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti, karyawan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, mengobrol, main hp, tidur, makan, bahkan sampai ada yang pulang kerumah dengan dalih tugas lapangan.

Selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang adalah disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang kurang. Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja Karyawan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu terkait Motivasi Kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai "Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu".

METODE

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan ide berdasarkan pendapat atau teori dalam suatu topic riset dan untuk mendapat gambaran mengenai individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.

Teknik Pengumpulan

Data Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang penulisan yang digunakan adalah menggunakan metode, sebagai berikut :

- (1). Riset Kepustakaan (library Research) yaitu dengan cara mempelajari buku-buku literatur, tulisan-tulisan, dan bahan lain yang berkaitan dengan skripsi ini untuk mendapatkan dasar-dasar teoritis yang diperlukan sebagai landasan menganalisis masalah skripsi ini.
- (2). Riset Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan peninjauan langsung ke objek penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan.
- (3). Observasi, merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
- (4). Wawancara, merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada para karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah yang diteliti

- (5). Dokumentasi, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, mencatat, menganalisis, mengevaluasi dari catatan-catatan dan arsip-arsip penting perusahaan atau dokumen perusahaan.

Teknik Analisa data

Tujuan metode analisa adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisa data yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu (Mukhtar 2013 : 10).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana motivasi karyawan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu?

Dari data informasi penelitian yang diperoleh dari PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu terdapat sebuah masalah yaitu menurunnya kinerja dari karyawan dikarenakan motivasi kerja yang kurang. Disini terlihat jelas bahwa pokok dari permasalahan yang dihadapi PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana diketahui kalau motivasi dilakukan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan yang bekerja agar menjadi bersemangat sehingga kinerjanya pun ikut meningkat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh perusahaan.

Menurut data yang didapat, perusahaan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu sudah melakukan motivasi berupa pemberian insentif. Insentif merupakan penghasilan yang diberikan perusahaan berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan secara maksimal. Jadi semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan secara maksimal, semakin banyak pula insentif yang diterima oleh karyawan tersebut. Namun pada kenyataan yang ada, insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sepenuhnya diberikan, padahal perusahaan dalam kegiatan aktivitasnya selalu memperoleh laba atau keuntungan. Sementara insentif merupakan salah satu bagian pendapatan yang diharapkan oleh para karyawan disamping gaji tetap dan tunjangan lainnya.

Bagaimana motivasi karyawan yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu?

Motivasi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan berupa pemberian insentif yang penuh dan tepat supaya mereka para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mau melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dengan baik dan juga sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh manajemen atau perusahaan.

Pemberian insentif pengupahan yang dimaksud untuk memberikan upah yang berbeda kepada karyawan, karena perbedaan prestasi yang diperoleh oleh masing-masing karyawan itu berbeda, sebab tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan berbeda pula. Banyaknya insentif yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan ini sudah dimaklumi, namun dalam pelaksanaannya perusahaan memberikan insentif pengupahan itu sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, walaupun tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis pekerjaan itu berbeda-beda.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari permasalahan yang telah dirumuskan pada bab terdahulu. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

- 1) Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa pada PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu terjadi penurunan pada kinerja karyawan yang merupakan wujud dari tingginya absensi para karyawan. Pada perusahaan PT. Tanjung Raya Plywood Bagian Tata Usaha Kayu memberikan motivasi berupa insentif diluar gaji pokok yang didapat setiap bulan. Akan tetapi, insentif yang diberikan perusahaan selama ini kurang maksimal. Sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja para karyawan dan ini berbanding lurus dengan tingginya absensi kehadiran karyawan Bagian Tata Usaha Kayu PT. Tanjung Raya Plywood.
- 2) Upaya meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memotivasi karyawan dalam hal disiplin dan ketaatan tidak hanya memberikan peringatan kepada yang melanggar, akan tetapi sebaliknya memberi penghargaan bagi karyawan yang mempunyai disiplin dan ketaatan yang tinggi terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Dengan meningkatkan disiplin dan ketaatan karyawan, Pemberian imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan dan juga Pemberian fasilitas kepada karyawan.

Saran-Saran

Adapun usaha-usaha yang disarankan peneliti adalah :

- 1) Perusahaan harus memberikan insentif yang penuh dan tepat kepada para karyawan agar mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi agar kinerja para karyawan tersebut membaik.
- 2) Selain pemberian insentif perusahaan juga harus memberikan motivasi lain seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang layak dan cukup bagi karyawannya, dalam artian selain gaji pokok perusahaan juga harus memberikan gaji lembur, tunjangan-tunjangan dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Agusta, L., & Sutanto, E. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. *Agora*.
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i1.830>
- Hasibuan, Malayu. S.P 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2009 Manajemen Sumber Daya Perusahaan Cetakan Kesepuluh. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, 2013 Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif . Jakarta:GP Press Group
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION. *Jurnal Dinamika Manajemen*. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Robbin, 2001 Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S., & Judge. (2002). Prilaku Organisasi. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Soejono Soekanto, 2012 Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta:Rajawali 2012