

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. ISTANA BUSANA MAWAR TAILOR BANJARMASIN

Dwi Setia Ningsih¹, Farida Yulianti², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18.31.0444

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

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : dwisetianingsih1309@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu ingin mengetahui motivasi apa saja yang telah diberikan oleh pimpinan ataupun atasan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin kepada karyawannya dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif. Dilakukannya pengambilan data dengan cara observasi dilapangan dan juga melalui wawancara dengan informan yaitu dengan kepala operasional dan karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi yang diterapkan oleh pimpinan ataupun atasan pada CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin di nilai sudah cukup baik dengan sering dilakukannya komunikasi antara atasan dengan karyawan serta pemberian perhatian kepada karyawan, pemberian pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan strategis seperti disediakannya fasilitas-fasilitas dalam bekerja dan juga fasilitas-fasilitas pendukung lainnya, disediakan jaminan BPJS ketenagakerjaan, karyawan mendapatkan THR, dan juga gaji karyawan dalam bekerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dalam perusahaan. (2) Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang diterapkan oleh atasan karena sistem bekerja dalam perusahaan tersebut masih menggunakan sistem kekeluargaan.

Kata Kunci : Motivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out what motivations have been given by the leadership or superiors of CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin to its employees in improving their performance.

In this study using a qualitative descriptive research design. Data collection was carried out by means of field observations and also through interviews with informants, namely with the head of operations and employees.

The results of the study show that (1) the motivation applied by the leader or superior to the CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin considered good enough with frequent

communication between superiors and employees as well as giving attention to employees, giving recognition or awards to employees who excel, creating a comfortable and strategic work environment such as providing work facilities and other supporting facilities, BPJS employment guarantees are provided, employees get THR, and also employee salaries for work in accordance with what has been done in the company. (2) The provision of sanctions to employees who violate the rules is still not applied by superiors because the work system in the company still uses a family system.

Keywords: Motivation and Improving Employee Performance.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah dorongan untuk mendorong karyawan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin agar dapat memajukan kinerjanya untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting bagi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu adanya sebuah motivasi dari atasan untuk para karyawannya. Karena dengan adanya motivasi bisa menjadikan karyawan lebih giat lagi dalam bekerja, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pemimpin atau atasan maka karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan semestinya dan dampaknya juga pada perusahaan itu sendiri.

CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa menjahit beralamat di Jl. Akhmad Yani KM. 4 No. 327 Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan yang berada didekat dengan Fly over Gatot Subroto Banjarmasin.. CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin adalah salah satu penjahit yang terkenal di Banjarmasin, bahkan pejabat-pejabat dari luar daerah Banjarmasin banyak yang menggunakan jasa CV. Istana Busana

Mawar Tailor Banjarmasin untuk menjahit pakaiannya, CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin menerima berbagai macam bentuk pesanan menjahit baik itu pakaian laki-laki maupun pakaian untuk perempuan diantaranya adalah jas, gaun, kebaya, baju pernikahan, dan masih banyak lagi. Selain itu CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga ada menyediakan jasa menjahit untuk ubah model, memperkecil ukuran dan penambahan kain.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin cukup baik diukur dari hasil pembuatan busananya, dari yang hanya digunakan oleh masyarakat biasa, pejabat-pejabat tinggi dari luar kota hingga busana yang digunakan oleh Presiden Republik Indonesia yaitu Bapak Joko Widodo pada saat memperingati hari Kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 2017. Karena CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin telah menentukan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga masih ada terdapat karyawan harian yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan aturannya perusahaan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV.

Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga masih ada kendala yang perlu untuk dihadapi disebabkan oleh motivasi. Motivasi kerja sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan menjadi meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kualitatif, jenis penelitian yang penulis pakai adalah deskriptif kualitatif, dimana penulis langsung terjun lapangan untuk menganalisis, mempelajari, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang terjadi dilapangan, karena penelitian kualitatif dimulai dari fakta dan tanpa membuat perbandingan antar variabel. Dari data yang ada dilapangan peneliti akan menganalisis untuk memperoleh makna, dimana makna tersebut akan menjadi hasil dari penelitian. Teknik pengumpulan data yang penulis pakai yaitu dengan observasi, wawancara, studi pustaka, dan studi dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dengan informan melalui wawancara dan observasi, seorang pimpinan atau atasan sudah melakukan beberapa upaya agar para karyawan yang bekerja di CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin dapat lebih giat dan juga lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut ini upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin yang dilakukan pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yaitu :

1. Komunikasi dan pemberian perhatian kepada karyawan

Dalam sebuah perusahaan perlu adanya komunikasi dan pemberian perhatian kepada para karyawan yang dilakukan oleh atasan, tujuannya adalah agar karyawan tersebut merasa bahwa dirinya masih dihiraukan dalam perusahaan tersebut. Sebagai contoh atasan menanyakan apakah ada kesulitan dalam proses melakukan pekerjaannya dilapangan dan jika terjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan maka dapat diselesaikan dengan bersama-sama untuk mencari jalan keluarnya, itu juga sudah termasuk dalam bentuk komunikasi dan pemberian perhatian kepada karyawan. Dengan adanya komunikasi kepada karyawan maka ada interaksinya antara atasan dan juga karyawan, sehingga dapat menciptakan rasa nyaman, damai dan juga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa atasan pada CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga telah sering untuk melakukan komunikasi dan berinteraksi langsung dengan para karyawannya. Salah satunya adalah atasan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin menanyakan kepada karyawan apakah dalam proses pembuatan busana ada kesulitan saat melakukan pekerjaan tersebut. Dengan adanya perhatian antara atasan dan karyawan maka karyawan dapat termotivasi sehingga kinerja karyawan juga dapat lebih meningkat daripada sebelumnya.

2. Pemberian pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Pemberian suatu pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi juga penting untuk dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dalam perusahaan tersebut. Tujuan diberikannya pengakuan atau penghargaan atas hasil yang sudah dicapai adalah agar para karyawan tersebut menjaga performanya dalam bekerja dan juga untuk mendorong karyawan yang lain.

Dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin sendiri dalam pemberian suatu penghargaan kepada karyawannya sudah dilakukan, dengan cara memberikan pengakuan dan pujian atas hasil yang telah dicapai oleh karyawan. Namun, dalam CV. Istana Mawar Tailor Banjarmasin sendiri tidak ada istilah persaingan prestasi kerja kusus antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, karena dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin untuk melakukan pekerjaannya, perusahaan tersebut semuanya masih dengan istilah sistem kekeluargaan yang erat.

3. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu yang perlu untuk diperhatikan dalam hal untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Jika dalam lingkungan kerja nyaman maka akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan menganggap lingkungan kerja merupakan rumah kedua, setelah

rumahnya jadi harus dibuat dengan nyaman mungkin.

Dalam lingkungan kerja di CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin sendiri untuk lingkungan kerjanya sudah dapat dibbilang nyaman karena sudah disediakan semua fasilitas-fasilitas kerja yang digunakan dalam proses pembuatan busana dan jika terjadi kerusakan akan diperbaiki langsung oleh perusahaan, ada jaminan BPJS Ketenagakerjaan untuk para karyawan, kemudian untuk fasilitas-fasilitas pendukung lainnya seperti kipas angin, televisi, wifi, dan tempat parkir, kamar mandi, dapur dan juga ada disediakan makanan-makanan untuk para karyawannya, jadi karyawan hanya tinggal berangkat orangnya saja. Tujuannya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah agar para karyawan tersebut merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya.

4. Pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan

Setiap perusahaan tidak dapat terlepas dengan yang namanya peraturan, karena peraturan dalam sebuah perusahaan sangat penting dan sangat dibutuhkan. Tujuan adanya peraturan dibuat oleh perusahaan adalah agar para karyawan tidak semena-mena dan agar para karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Apabila aturan dalam perusahaan dilanggar oleh karyawan sebaiknya karyawan yang melanggar aturan tersebut diberi sanksi atau hukuman.

Dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga telah memiliki aturan yaitu apabila

karyawan yang melanggar aturan akan diberikan sanksi atau hukuman. Akan tetapi dalam pemberian sanksi kepada karyawan masih kurang diterapkan oleh atasannya, salah satunya yaitu masih terdapat karyawan harian yang datang tidak tepat waktu. Karena atasan masih menganggap bekerja dalam sistem kekeluargaan jadi masih ada yang melanggar aturan perusahaan, walaupun jam kerja sudah ditentukan oleh perusahaan. Jadi sebaiknya pimpinan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin lebih menegaskan dalam pemberian sanksi atau hukuman kepada para karyawan yang melanggar aturan, misalnya berupa teguran, pemotongan gaji, atau diberikan surat peringatan. Secara tidak langsung hal ini juga akan menjadi motivasi untuk para karyawan agar jangan sampai melanggar peraturan, walaupun sifat dan kebijakan ini dengan cara paksaan. Peraturan juga merupakan bentuk dalam motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan, adanya peraturan dibuat adalah untuk ditaati agar karyawan dapat lebih berhati-hati karena takut akan melanggar aturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin untuk sistem kerjanya sendiri masih bisa dibilang dengan sistem kekeluargaan. Salah satunya jika hasil dalam pembuatan busana tidak sesuai dengan ukurannya misalnya kekecilan karena kesalahan karyawan, namun karyawan yang bersangkutan tersebut hanya disuruh untuk memperbaikinya tidak ada istilah pemotongan gaji dalam bekerja.

Pemberian motivasi yang diberikan oleh CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin pada saat ini sudah dapat dibilang cukup memadai, dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Pemberian perhatian dan pengakuan atas hasil yang dicapai, diberikan oleh atasan agar dapat menumbuhkan gairah kerja dan semangat para karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin membutuhkan pujian dan pengakuan atas prestasi hasil kerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Apabila seorang atasan dalam perusahaan dinilai kurang memberikan perhatiannya kepada karyawan maka dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Akan tetapi dalam pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan sendiri masih kurang diterapkan oleh CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin. Walaupun kebijakan ini secara tidak langsung bersifat paksaan tetapi juga termasuk dalam motivasi yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Pimpinan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin sebaiknya menerapkan kebijakannya ini kepada para karyawannya.

Untuk karyawan borongan dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga dapat meningkatkan kinerjanya karena dengan sistem pembayaran borongan tersebut jika hasil kerja karyawan yang dapat diselesaikan lebih banyak maka penghasilannya pun juga bisa lebih banyak. Maka dengan adanya sistem pembayaran borongan kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Dari penjelasan yang ada di atas sudah dapat dilihat dengan jelas bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan

pada CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin sangatlah berperan penting, karena untuk dapat menunjang kinerja para karyawannya. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang telah diberikan oleh CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin adalah berupa dengan pemberian semangat kepada karyawan, fasilitas-fasilitas yang memadai dalam bekerja yang telah disediakan oleh perusahaan, atasan memberikan perhatian kepada para karyawannya, atasan sering melakukan komunikasi atau interaksi dengan para karyawannya, lingkungan kerja yang nyaman dan strategis, ada tunjangan untuk hari raya (THR), gaji sudah sesuai dengan hasil pekerjaannya karyawan, karyawan juga mendapatkan jaminan BPJS ketenagakerjaan, dan juga diberikannya pengakuan atau penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan. Tujuan pemberian motivasi dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin dibuat dan dilaksanakan yaitu untuk dapat mendorong semangat dalam bekerja para karyawannya tersebut dan juga agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi serta agar para karyawan dapat mencapai suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.

PENUTUP

1. CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin beralamat di Jl. Akhmad Yani KM. 4 No.327 Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, yang merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang pengolahan berbagai macam bentuk busana berdasarkan pesanan dari konsumen diantaranya pembuatan jas, Pakaian Sipil Resmi (PSR), Pakaian Sipil Harian (PSH), Pakaian

Dinas Harian (PDH), Kebaya, menerima pengubahan model busana, menerima untuk memperkecil ukuran busana dan juga menerima penambahan kain baik itu untuk busana laki-laki maupun juga untuk busana perempuan.

2. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan di CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin, karena bagi para karyawan dengan adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh atasan pada CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin dapat mendorong kinerja para karyawan. Sehingga dengan adanya pemberian motivasi para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan juga dapat mewujudkan tujuan dalam perusahaan tersebut.
3. Motivasi yang sudah diberikan oleh CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin pada saat ini sudah dapat memenuhi keinginan maupun harapan para karyawannya. Dengan sudah adanya bukti bahwa CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin tersebut memberikan kepada para karyawannya yaitu karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, karyawan mendapatkan tunjangan BPJS ketenagakerjaan (Jamsostek), karyawan mendapatkan tunjangan hari raya (THR), lingkungan kerja yang ada ketika bekerja sudah nyaman, fasilitas-fasilitas yang diberikan juga sudah cukup memadai untuk para karyawan, dan juga ada diberikannya pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin masih kurang

menerapkannya aturan untuk memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan salah satunya yaitu masih ada karyawan harian yang datang tidak tepat waktu. Solusinya adalah Pimpinan CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin sebaiknya menerapkan pemberian sanksi kepada para karyawannya yang melanggar aturan, dengan cara teguran, pemotongan gaji, atau diberikannya surat peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan.

5. Motivasi yang sudah diberikan oleh atasan dalam CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin, sudah dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Untuk saat ini dapat sudah cukup baik dan cukup bagus dengan apa yang telah diinginkan dan sesuai dengan harapan para karyawan, karena motivasi yang diberikan oleh atasan pada CV. Istana Busana Mawar Tailor Banjarmasin juga sudah sesuai dengan teori-teori motivasi yang ada, walaupun masih kurang menerapkan peraturan yang dilanggar karyawan diberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi motivasi Dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Haraka, Usfandi. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Banyumas: CV. Amerta Media.
- Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ismail. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Media Sains Indonesia. (2021). *Kinerja Karyawan Era Transformasi Digital*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ruyatnasih, Yaya., & Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi Dan Kasus* (2th ed.). Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Surianto. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Kencana.
- Chayani, Fitria Dewi. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja*

Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama Site Tia Sebamban. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

Printing Ponorogo. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Fauziah, Hujaimatul., Ayu, Maristiana., & Syahpitra, Ridho Try. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Plaza Foto Di Bandar Lampung.* Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis.

Irfani, Irsalina. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Intan Banjar.* Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

Mariayani, Rika. (2021). *Analisis Pemberian Motivasi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Citra Perkasa Banjarmasin.* Artikel. Universitas Islam Kalimantan MAB.

Rifa'i, Taufiqur Abdul. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Esge Sablon Ponorogo.* Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Roswani, Etika. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar.* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Wardani, Zeni Rofia. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen*