

# ANALISIS MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HAPEWORLD TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Annisa  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
E-mail: [anisatanjung123@gmail.com](mailto:anisatanjung123@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Hapeworld Tanjung Kabupaten Tabalong yang selama ini dan yang yang seharusnya. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif menggunakan wawancara mendalam yang kemudian di olah dalam bentuk narasi deskripsi. Informan pada penelitian ini adalah 5 orang karyawan yang telah bekerja di perusahaan lebih dari satu tahun yang terdiri dari 1 orang SVP, 1 Admin, 3 Sales menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian sebagian karyawan kurang kompeten dibidangnya, kurangnya motivasi dari atasan, terhambatnya peluang meningkatkan karir bagi karyawan yang cakap akibat adanya karyawan lain yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan atasan dan sikap atasan yang kurang adil sehingga karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan. Hapeworld Tanjung yang seharusnya dengan cara mengadakan acara-acara perusahaan seperti ulang tahun perusahaan, memberikan kejutan ulang tahun untuk karyawan, membenahan struktur organisasi dan jabatan karyawan, pemberian reward atau hadiah serta menyediakan anggaran yang cukup untuk karyawan mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang berprestasi mengenai startegi pemasaran atau yang berkaitan dengan manajemen bisnis untuk memotivasi seluruh karyawan dalam bekerja, membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi karyawan yang ingin kuliah dan memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk meningkatkan karir atau jabatan, memberikan pujian dan penghargaan bagi karyawan dan selalu menghargai hasil kerja yang dilakukan karyawan, meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepercayaan kepada bawahan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan Hapeworld

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the analysis of work motivation in improving the performance of Hapeworld Tanjung employees, Tabalong Regency so far and what should be. The research method uses qualitative research using in-depth interviews which are then processed in the form of descriptive narratives. The informants in this study were 5 employees who had worked in the company for more than one year consisting of 1 SVP, 1 Admin, 3 Sales using purposive sampling technique. The results of the research are that some employees are less competent in their fields, lack of motivation from superiors, hampered career advancement opportunities for capable employees due to other employees who have family relationships with superiors and unfair superior attitudes so that employees who excel are less noticed. Hapeworld Tanjung, which is supposed to be by holding company events such as company birthdays, giving birthday surprises to employees, revamping the organizational structure and employee positions, giving rewards or gifts and providing sufficient budget for employees to attend seminars and trainings for employees who Achievements regarding marketing strategies or those related to business management to motivate all employees to work, open as many opportunities as possible for employees who want to study and provide opportunities for other employees to improve their careers or positions, give praise and appreciation to employees and always appreciate the results work done by employees, increasing employee discipline at work and increasing trust in subordinates by giving more responsibility.*

*Keywords: Work Motivation, Performance, Hapeworld Employees*

## PENDAHULUAN

Permasalahan yang terjadi selama ini pimpinan Hapeworld Tanjung kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu ada beberapa karyawan yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa karyawan mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa karyawan tertidur saat bekerja. Selain itu, terkait dengan kehadiran karyawan dalam perusahaan yang masih

banyak sering terlambat masuk dan adapun yang tidak masuk kerja jadi belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tidak adanya pengawasan langsung dari pemilik perusahaan atau pimpinan perusahaan dengan jumlah volume yang diangkut, jauhnya perjalanan serta pengangkutan karena minimnya pengawasan dan tidak adanya sistem pencatatan yang diberlakukan oleh pimpinan atau pengawas terhadap kilometer truk atau jumlah bahan bakar yang dibeli memudahkan terjadinya kecurangan saat berlangsungnya proses jasa pelayanan seperti jumlah koli barang yang sampai ditujuan tidak sesuai jumlahnya dengan barang saat dikirim atau adanya kerusakan barang akibat karyawan yang kurang hati-hati dalam memindahkan barang pelanggan berdampak pada kerugian bagi Hapeworld Tanjung karena harus mengganti barang yang hilang atau yang rusak.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara tanggal 22 Juni 2022 kepada pimpinan diperoleh kesimpulan bahwa karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan dalam melayani customer, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam bekerja agar target penjualan meningkat. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan agar bekerja jauh lebih baik lagi dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi..

## **METODE**

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif menggunakan wawancara mendalam yang kemudian di olah dalam bentuk narasi deskripsi. Informan pada penelitian ini adalah 5 orang karyawan yang telah bekerja di perusahaan lebih dari satu tahun yang terdiri dari 1 orang SVP, 1 Admin, 3 Sales menggunakan teknik purposive sampling.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan Hapeworld Tanjung yang selama ini**

Pimpinan mengatakan bahwa selama ini karyawan bekerja sering bermasalah-malasan, padahal Hapeworld Tanjung sudah menyediakan berbagai fasilitas pendukung kerja seperti tempat duduk yang bisa digunakan saat toko sepi, ruang kerja yang nyaman dilengkapi dengan fasilitas AC, serta pembekalan edukasi atau training mengenai penjualan.

Hubungan antar rekan kerja selama ini kurang harmonis karena pimpinan kurang mampu mengayomi dan kurang mampu memberikan komunikasi positif kepada para karyawan karena

pimpinan yang jarang ada di tempat dan datang hanya untuk memantau jumlah pengiriman saja. Informan juga mengatakan bahwa ijin untuk keluar di jam bekerja juga sangat sulit karena terbatasnya jumlah karyawan yang mengakibatkan karyawan yang sedang kuliah mengalami kendala waktu.

Informan bekerja di Hapeworld Tanjung lebih dari 5 tahun. Selama bekerja Informan mengatakan bahwa Hapeworld Tanjung kurang mampu memenuhi keinginan para karyawan seperti kurangnya motivasi dalam bekerja yang diberikan.

Gaji yang diberikan sering telat ataupun kurang dari jumlah yang sudah disepakati yang membuat karyawan kecewa. Selain itu jaminan keselamatan dalam bekerja belum ada seperti adanya Apar (alat Pemadam Kebakaran), sarung tangan bagi karyawan saat bekerja dan menghindari kinerja serta jaminan kesehatan.

Apabila karyawan sakit, maka biaya pengobatan keluar dari pribadi, dan untuk jenjang karir di Hapeworld Tanjung sangat sulit. Apabila karyawan ingin berhenti, maka pimpinan Hapeworld Tanjung akan menghalang-halangnya dan memberikan iming-iming janji untuk kenaikan gaji atau bonus kerja agar karyawan tidak jadi berhenti namun sampai saat ini janji tersebut masih tidak dipenuhi oleh pimpinan.

Pimpinan hanya memberikan pergantian baju kerja hanya satu tahun sekali, sedangkan karyawan menggunakan seragam kerja setiap hari. Selain itu karyawan merasa pimpinan kurang adil dalam memberikan perhatian kepada para karyawan. Pimpinan kurang tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kerja, perusahaan tidak memperhatikan keselamatan karyawan dalam bekerja seperti adanya APAR, sarung tangan, alat kesehatan P3K, obat-obatan dan belum adanya jaminan kesehatan dari perusahaan.

### **Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan Hapeworld Tanjung yang selama ini**

Pembenahan struktur organisasi dan jabatan karyawan perlu dilakukan agar bisa menempatkan karyawan yang memang ahli dan kompeten dibidangnya agar kinerja Hapeworld Tanjung menjadi lebih baik serta memperlakukan karyawan dengan adil dan memerintahkan karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing.

Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian reward atau hadiah serta menyediakan anggaran yang cukup untuk karyawan mengikuti seminar yang diadakan oleh perusahaan dan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk memotivasi seluruh karyawan dalam bekerja.

Hapeworld Tanjung harus memberikan motivasi dan semangat bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi dengan cara memberikan pujian dan penghargaan bagi karyawan dan selalu menghargai hasil kerja yang dilakukan karyawan. Dalam hal gaji, karyawan Hapeworld

Tanjung sudah sesuai dengan penggajian yang ditetapkan oleh pemerintah. Agar karyawan lebih sejahtera dan terpenuhi haknya dalam bekerja sebaiknya Hapeworld Tanjung memberikan tunjangan-tunjangan kinerja yang lebih memungkinkan.

Pada Hapeworld Tanjung ini sebaiknya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para karyawan yang bisa dimulai pada saat briefing pagi dengan cara menyemangati para karyawan agar bekerja lebih giat dan dapat mencapai target penjualan sehingga mampu mengeluarkan bonus yang diharapkan setiap akhir bulannya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi karyawan pimpinan harus memenuhi janji-janji yang telah diberikan kepada para karyawan seperti bonus atau insentif kerja, yang harus keluar tepat waktu setiap bulannya beserta dengan gaji yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berprestasi dan juga karyawan dapat diberikan berupa penyegaran ataupun refreshing seperti jalan-jalan, diadakannya outbond, atau suatu kegiatan yang dapat meningkatkan silaturahmi antar karyawan serta dengan pimpinan

Hapeworld Tanjung harus menyediakan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja seperti tersedianya APAR, peralatan P3k, sarung tangan bagi karyawan yang mengangkat barang dan adanya obat-obatan serta petugas medis yang siaga dapat ditugaskan untuk melayani karyawan yang sakit.

Pimpinan atau pemilik Hapeworld Tanjung sebaiknya rutin mengadakan acara yang tujuannya untuk menjalin silaturahmi dan komunikasi yang baik tidak hanya dengan karyawan Hapeworld Tanjung tapi dengan seluruh anggota keluarga karyawan Hapeworld Tanjung seperti adanya outbond atau liburan bersama untuk karyawan, makan bersama, adanya kegiatan rohani.

## **Pembahasan**

### **Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan Hapeworld Tanjung yang selama ini**

#### **1.Existence needs**

##### **a.Pekerjaan itu sendiri (the work it self)**

Pekerjaan merupakan suatu rutinitas yang dijalankan oleh setiap individu. Pada karyawan Hapeworld Tanjung pekerjaan yang dirasakan cukup berat serta banyak. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan langsung oleh SVP atau pimpinan serta akibat dari karyawan yang bersangkutan sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terasa lebih berat yang seharusnya dikerjakan. Kurangnya penguasaan oleh karyawan mengenai pekerjaan tersebut juga menambah beban kerja bagi karyawan Hapeworld Tanjung.

Selama ini toko Hapeworld Tanjung, hanya lebih memikirkan pemberian tanggung jawab kepada para karyawan dengan memberikan beban kerja yang terlalu tinggi tanpa memberikan motivasi kepada karyawan seperti misalkan karyawan disuruh bekerja selama delapan jam lebih dari

hari senin sampai hari sabtu karyawan diberikan target namun tidak ada arahan dari pimpinan mengenai bagaimana cara karyawan agar dapat memenuhi target yang tercapai.

Dalam menjalankan tugasnya, sebagian besar karyawan Hapeworld Tanjung memiliki motivasi rendah, menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, Sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dari para karyawan tersebut.

Hasil dari penilaian kinerja diketahui bahwa sebagian karyawan kurang kompeten dibidangnya akibatnya pekerjaan yang seharusnya ditangani oleh ahlinya menjadi terhambat. bahwa rata-rata karyawan Hapeworld Tanjung kurang kompeten dibidangnya.

### **b.Peluang untuk maju (advancement)**

Terbatasnya waktu untuk berkarir baik dibidang pendidikan maupun bidang lainnya mengakibatkan sempitnya peluang untuk maju bagi karyawan Hapeworld Tanjung. Hal ini disebabkan tidak adanya ijin belajar bagi pegawai dan kalaupun ada hanya bagi kalangan atau jabatan tertentu.

Masalah lain yang menghambat Karyawan untuk maju antara lain adanya pihak-pihak tertentu terutama yang memiliki kedekatan atau hubungan kekerabatan dengan pihak atasan yang mengakibatkan karyawan yang lebih cakap dalam bekerja tidak mampu untuk menduduki posisi yang jauh lebih baik.

## **2.Relatedness needs**

Bagi seorang pekerja memerlukan dukungan untuk termotivasi dalam mengembangkan diri, karir dan pekerjaan, namun bagi karyawan Hapeworld Tanjung motivasi yang diberikan masih kurang baik dari rekan kerja ataupun atasan sehingga para karyawan hanya terpacu pada satu jalan dalam bekerja tanpa mencoba untuk mengembangkan diri menjadi karyawan yang berprestasi.

Selain itu pengakuan atasan atas kemampuan kerja karyawan masih kurang akibat sikap atasan yang kurang adil antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga karyawan yang berprestasi tidak diperhatikan.

Tanggung jawab karyawan Hapeworld Tanjung dalam bekerja merupakan hal besar. Dalam masalah tanggung jawab para karyawan Hapeworld Tanjung masih kurang. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dasar pendidikan yang dimiliki oleh karyawan untuk menduduki dan menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan oleh Hapeworld Tanjung.

## **3.Growth needs**

### **a.Gaji**

Gaji merupakan nilai ukur kesejahteraan seseorang. Gaji yang diberikan tidak hanya diukur dari ketentuan yang telah ditetapkan, namun gaji juga dapat diberikan diluar dari ketentuan. Adanya

tunggakkan dari tunjangan kinerja mengakibatkan turunnya kualitas kinerja bagi para karyawan Hapeworld Tanjung.

Karyawan toko Hapeworld Tanjung, dituntut agar dapat memenuhi target penjualan, karyawan juga disuruh agar mampu bekerja melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki. Karyawan hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya tunjangan seperti tunjangan kesehatan, atau bonus atas pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan

#### **b.Kehidupan pribadi**

Kehidupan pribadi memberikan dampak bagi kinerja seorang karyawan atau karyawan. Dalam hal mengatur kehidupan pribadi artinya tidak mencampurkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan, para Karyawan Hapeworld Tanjung masih kurang karena masih ada sebagian karyawan yang mencampur adukkan urusan pribadi dalam perusahaan sebagai contoh perjalanan dinas ke luar kota dimanfaatkan karyawan untuk libur dan meninggalkan tugas-tugas dan tujuan utama dari dinas tersebut atau seperti halnya penggunaan kendaraan dinas yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi ataupun diberikan kepada anak atau keluarga.

#### **c.Kondisi kerja**

Karyawan di toko Hapeworld Tanjung, sudah selayaknya lebih termotivasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif di toko Hapeworld Tanjung dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau the right man on the right place. Kebutuhan akan motivasi rasa senang dalam bekerja juga kondisi lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan rasa senang dan cinta karyawan terhadap pekerjaannya di Hapeworld Tanjung. Memberikan beban kerja yang sesuai agar berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang ingin memperoleh tambahan penghasilan berupa insentif atau yang lainnya selain insentif kehadiran yakni dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang bukan berbentuk keuangan.

Kondisi kerja pada Hapeworld Tanjung sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang cukup lengkap bagi karyawan serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung.

#### **d.Jaminan kerja**

Pimpinan Hapeworld Tanjung, juga selalu meminta agar karyawan giat dan disiplin dalam bekerja seperti tepat waktu saat datang ke perusahaan pulang dengan waktu yang lebih dari ditentukan oleh pimpinan atau perusahaan. Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan ini. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa berupa uang atau barang, tapi penghargaan bisa juga diberikan dalam bentuk ucapan atau kata-kata yang mampu membangkitkan jiwa kerja para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Karyawan Hapeworld Tanjung belum mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja seperti tidak tersedianya APAR, peralatan P3k, sarung tangan bagi karyawan yang mengangkat barang dan

belum adanya obat-obatan serta petugas medis yang siaga dapat ditugaskan untuk melayani karyawan yang sakit.

#### **e.Hubungan antar pribadi**

Hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya cukup baik, namun terkadang masih terdapat selisih paham akibat komunikasi yang kurang lancar antara karyawan.

#### **f.Kebijaksanaan perusahaan**

Kurangnya kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan ijin pendidikan bagi para karyawan. Hal ini disebabkan ijin belajar bagi karyawan hanya untuk kalangan tertentu sehingga sebagian karyawan yang kuliah harus bisa mengatur waktu kuliah dengan bekerja.

#### **g.Administrasi perusahaan**

Administrasi perusahaan yang cukup rumit dan berbelit-belit mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui pendidikan.

### **Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Karyawan yang seharusnya**

#### **1.Existence needs**

##### **a.Pekerjaan itu sendiri (the work it self)**

Beban kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja untuk itu hendaknya pejabat tinggi perusahaan Hapeworld Tanjung memberikan hiburan di perusahaan misalkan mengadakan acara-acara perusahaan seperti ulang tahun perusahaan, memberikan kejutan ulang tahun untuk karyawan dan lain sebagainya guna memberikan motivasi dan menghilangkan beban kerja bagi para karyawan Hapeworld Tanjung.

Pembenahan struktur organisasi dan jabatan karyawan perlu dilakukan agar bisa menempatkan karyawan yang memang ahli dan kompeten dibidangnya agar kinerja Hapeworld Tanjung menjadi lebih baik serta memperlakukan karyawan dengan adil dan memerintahkan karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing.

##### **b.Prestasi yang diraih (achievement)**

Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian reward atau hadiah serta menyediakan anggaran yang cukup untuk karyawan mengikuti seminar yang diadakan oleh perusahaan dan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk memotivasi seluruh karyawan dalam bekerja.

##### **c.Peluang untuk maju (advancement)**

Hapeworld Tanjung seharusnya memberikan hak bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan pendidikan guna meningkatkan kinerja Hapeworld Tanjung dengan adil dan membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi karyawan yang ingin kuliah.

Selain itu, atasan harus mengesampingkan hubungan kekeluargaan dan bertindak adil kepada seluruh karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk meningkatkan karir yang dimilikinya.

## **2.Relatedness needs**

Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk bekerja lebih serius lagi. Pembinaan karyawan juga tidak dilaksanakan dengan baik, sehingga banyak para karyawan yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja.

Hapeworld Tanjung harus memberikan motivasi dan semangat bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi dengan cara memberikan pujian dan penghargaan bagi karyawan dan selalu menghargai hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Tanggung jawab karyawan Hapeworld Tanjung dalam bekerja sudah cukup baik namun harus ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dengan cara meningkatkan disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kepercayaan kepada bawahan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih.

## **3.Growth needs**

### **a.Gaji**

Dalam hal gaji, karyawan Hapeworld Tanjung sudah sesuai dengan penggajian yang ditetapkan oleh pemerintah. Agar karyawan lebih sejahtera dan terpenuhi haknya dalam bekerja sebaiknya Hapeworld Tanjung memberikan tunjangan-tunjangan kinerja yang lebih memungkinkan.

### **b.Kehidupan pribadi**

Pemberian sanksi tegas bagi karyawan nakal dan melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib dalam bekerja yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan juga sebaiknya bersikap profesional dengan tidak membawa masalah pribadi dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak bermasalah.

### **c.Kondisi kerja**

Pimpinan atau pemilik Hapeworld Tanjung dapat meningkatkan kualitas serta melengkapi fasilitas pendukung perusahaan agar kenyamanan bekerja bagi karyawan meningkat sehingga karyawan bekerja lebih termotivasi serta pelayanan yang diberikan kepada pelanggan lebih baik. Pada Hapeworld Tanjung ini sebaiknya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para karyawan yang bisa dimulai pada saat briefing pagi dengan cara menyemangati para karyawan agar bekerja lebih giat dan dapat mencapai target penjualan sehingga mampu mengeluarkan bonus yang diharapkan setiap akhir bulannya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi karyawan pimpinan harus memenuhi janji-janji yang telah diberikan kepada para karyawan seperti bonus atau insentif kerja, yang harus keluar tepat waktu setiap bulannya beserta dengan gaji yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan penghargaan atau reward bagi

karyawan yang berprestasi dan juga karyawan dapat diberikan berupa penyegaran ataupun refreshing seperti jalan-jalan, diadakannya outbond, atau suatu kegiatan yang dapat meningkatkan silaturahmi antar karyawan serta dengan pimpinan.

#### **d.Jaminan kerja**

Kebutuhan rasa aman, perlu adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan), dengan demikian karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan. Berikutnya indikator kebutuhan sosial salah satu contoh adanya hubungan yang baik interpersonal antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan juga merasa diperhatikan oleh pimpinan. Maka akan terjalin hubungan yang lebih baik antara karyawan dengan pimpinan. Indikator kebutuhan penghargaan, salah satunya adanya promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian akan memacu motivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dengan harapan memiliki karir yang lebih baik pada perusahaan. Indikator kebutuhan aktualisasi diri, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengexplore kompetensi yang dimiliki.

Hapeworld Tanjung harus menyediakan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja seperti tersedianya APAR, peralatan P3k, sarung tangan bagi karyawan yang mengangkat barang dan adanya obat-obatan serta petugas medis yang siaga dapat ditugaskan untuk melayani karyawan yang sakit.

#### **e.Hubungan antar pribadi**

Pimpinan atau pemilik Hapeworld Tanjung sebaiknya rutin mengadakan acara yang tujuannya untuk menjalin silaturahmi dan komunikasi yang baik tidak hanya dengan karyawan Hapeworld Tanjung tapi dengan seluruh anggota keluarga karyawan Hapeworld Tanjung seperti adanya outbond atau liburan bersama untuk karyawan, makan bersama, adanya kegiatan rohani.

#### **f.Kebijaksanaan perusahaan**

Pimpinan juga harus mampu mencatatkan motivasi kerja karyawan berupa pemberian ijin, seperti memberikan ijin belajar kepada para karyawan yang menuntut ilmu. Pimpinan juga dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai mimpinya dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk berkarya lebih lagi. Memberikan lapangan kerja yang layak, promosi jabatan atau peningkatan jabatan bagi karyawan yang dianggap berprestasi dan mampu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

Sebaiknya pihak Hapeworld Tanjung memberikan ijin belajar dan adil memperlakukan para karyawan untuk meningkatkan pendidikan agar mampu meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan Hapeworld Tanjung.

## **g.Administrasi perusahaan**

Perlunya pembaharuan sistem administrasi agar para karyawan mudah dalam mengakses pekerjaan seperti klaim dana bantuan kesehatan bila karyawan sakit, mudah minta ijin belajar bagi mahasiswa yang menempuh pendidikan kuliah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan Hapeworld Tanjung yang selama ini diperoleh hasil bahwa sebagian karyawan kurang kompeten dibidangnya, kurangnya motivasi dari atasan, terhambatnya peluang meningkatkan karir bagi karyawan yang cakap akibat adanya karyawan lain yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan atasan dan sikap atasan yang kurang adil sehingga karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan.
2. Upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan Hapeworld Tanjung yang seharusnya dengan cara mengadakan acara-acara perusahaan seperti ulang tahun perusahaan, memberikan kejutan ulang tahun untuk karyawan, pembenahan struktur organisasi dan jabatan karyawan, pemberian reward atau hadiah serta menyediakan anggaran yang cukup untuk karyawan mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang berprestasi mengenai strategi pemasaran atau yang berkaitan dengan manajemen bisnis untuk memotivasi seluruh karyawan dalam bekerja, membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi karyawan yang ingin kuliah dan memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk meningkatkan karir atau jabatan, memberikan pujian dan penghargaan bagi karyawan dan selalu menghargai hasil kerja yang dilakukan karyawan, meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepercayaan kepada bawahan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih..

### **Saran**

1. Diharapkan pimpinan pada Hapeworld Tanjung memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengemban ilmu pendidikan yang lebih tinggi agar mampu meningkatkan kinerja untuk masyarakat.
2. Diharapkan pimpinan pada Hapeworld Tanjung memberikan motivasi kerja melalui reward, penghargaan, pujian, pelatihan-pelatihan dan tunjangan kinerja yang tepat dan sesuai hak karyawan.
3. Diharapkan pimpinan pada Hapeworld Tanjung untuk memberi motivasi berupa pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda dan faktor lain yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Gomes, Fautino, Carsado, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Haidir Akbar (2017). Upaya meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja pada PT. Trio Motor Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 109-122.
- Intan Kumala (2017). Peranan Lingkungan Kerja Nonfisik dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Delta Abadi Motor Banjarbaru. *Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya*.
- Jonrizal, (2018), *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Padang Panjang*, Universitas Andalas.
- Kusriyanto, (2018), *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, Gramedia, Jakarta.
- Mahsun, Mohammad, (2019), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, A. (2020). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Hotel Efa Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Moehariono, Prof, Dr, (2018), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moleong, Lexy. J, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moorhead, Gregory dan G. W. Ricky, 2019, *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Pasalong, Harbani, (2018), *Kepemimpinan Birokrasi*, CV.Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentoro, Suyadi, (2018), *Manajemen SDM. Kebijakan Kinerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Putu Adi Putra Arimbawa (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan. *Global Business & Management Research*, 13.
- Ratminto, A. S. W., & Septi, A. (2005). *Manajemen pelayanan. Yogyakarta: pustaka pelajar*.
- Reza F (2020). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Trio Motor Banjarmasin. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Siagian, Sondang P, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Timple, A. Dale, (2018), *Kinerja*, Alex Media Komputindo, Jakarta.

Umar, Husain, (2018), *Metode Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta.

Winardi, (2018), *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.