

PENERAPAN KONSEP MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KAYU LIMA SEJAHTERA KAB. KAPUAS

ABSTRAK

Harkatun Nisa¹, Husnurrofiq², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310660

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1116028801

Email : harkatunnisa99@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui penerapan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera agar kinerja karyawan meningkat, (2) mengetahui motivasi yang sebaiknya diterapkan agar kinerja karyawan meningkat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu gejala dan fakta terhadap objek pada saat penelitian berlangsung. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT. Kayu Lima Sejahtera dengan 3 orang informan yang dianggap dapat mewakili karyawan yaitu 1 orang bagian HRD sebagai informan kunci dan 2 orang karyawan sebagai informan non kunci. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan harus tetap meningkatkan pemberian motivasi secara langsung serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atas hasil kerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to : (1) determine the application of motivation by the company PT. Kayu Lima Sejahtera so that employee performance increases, (2) motivation should be applied so that employee performance increases.

The type of research used is descriptive qualitative research, namely the symptoms and facts of the object at the time of the research. The implementation of this research was conducted at PT. Kayu Lima Sejahtera with 3 informants who are considered to be able to represent employees, namely 1 HRD as key informants and 2 employees as non-key informants. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and documentation.

The results showed that the application of motivation given by the company PT. Kayu Lima Sejahtera has a positive effect on improving employee performance and companies must continue to increase direct motivation and reward employees who excel for their work.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi sangat berdampak dalam dunia usaha sekarang ini. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu tenaga kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang terdidik dan siap untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penerapannya, sumber daya manusia memiliki tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing. Meliat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka manajemen perusahaan harus dapat mengatur dan mengelolanya secara baik.

Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan dituntut untuk bekerja dan menjalankan visi maupun misi perusahaan dengan sebaik-baiknya. Kinerja adalah suatu capaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya harus memiliki

keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien ada beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan harus mengimbangi dengan memberikan respon terhadap karyawan berupa pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta kompensasi yang adil. Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi yang memuaskan. Keberhasilan pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap perilaku yang dimiliki karyawan tersebut dalam menghadapi pekerjaan. Mengingat kinerja merupakan kegiatan utama dalam perusahaan, manajer maupun pengurus perusahaan harus memperhatikan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:155) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan antara lain adalah

motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno, 2016:1).

Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan, agar dapat bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilan yang dipunya untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Kayu Lima Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan kayu sengon menjadi triplek. Dari data karyawan PT Kayu Lima Sejahtera diperoleh informasi bahwa ada 250 karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Setiap karyawan memiliki tugas dan perannya masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan. Produk PT Kayu Lima Sejahtera merupakan produk yang cukup banyak dikenal dan digunakan oleh masyarakat. Produk tersebut adalah produk triplek. PT Kayu Lima Sejahtera melakukan transaksi penjualan secara lokal dan ekspor. Penjualan ekspor dilakukan dengan negara Korea dan Jepang.

Permasalahan pada perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera yaitu kinerja karyawan menurun, sehingga membuat berjalannya kegiatan perusahaan kurang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, PT Kayu Lima Sejahtera harus melakukan berbagai hal yang mampu untuk mendorong motivasi serta semangat dari karyawannya.

PT Kayu Lima Sejahtera Kapuas dapat mengarahkan motivasi kepada karyawannya dengan menciptakan kondisi perusahaan sehingga para karyawan dapat

terpacu untuk bekerja lebih giat lagi agar tercapainya kinerja yang tinggi.

Dengan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji judul tentang “Penerapan Konsep Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kayu Lima Sejahtera Kab. Kapuas”.

Dan dari uraian diatas, didapat rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu : 1). Bagaimana penerapan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat, 2). Bagaimana penerapan motivasi yang sebaiknya dilaksanakan agar kinerja karyawan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan di penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivesme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrument kunci, hasil penelitian deskriptif kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan dan mengkonstruksi fenomena.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif karena peneliti ingin melakukan penelitian ini secara mendalam melalui pencarian data kepada subjek yang diteliti sehingga peneliti dapat menggambarkan suatu keadaan dengan jelas. Subjek yang digunakan yaitu karyawan PT. Kayu Lima Sejahtera Kab. Kapuas.

Sumber data adalah tempat dimana diperolehnya data secara langsung dari karyawan maupun dokumen tertentu. Peneliti menggunakan dua jenis data, data primer dan data sekunder. Data yang didapat oleh peneliti melalui observasi dan

wawancara yang dilakukan secara langsung kepada karyawan sekaligus informan peneliti di PT Kayu Lima Sejahtera Kab. Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera kepada karyawan

Perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera memberikan motivasi secara langsung, penghargaan, keselamatan kerja serta meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera dari hasil fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting untuk kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, keselamatan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera pada karyawan berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang sebagai bonus atau juga berupa sembako. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mendorong kinerja karyawan. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan loyal dalam bekerja. Karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang sangat berharga yang

harus di perhatikan. Dengan ini karyawan lain juga dapat termotivasi dan terpacu untuk mengikuti jejak rekan kerjanya yang berprestasi.

Karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menunjang keberhasilan. Maka sangat penting keselamatan kerja karyawan di perhatikan oleh perusahaan. PT. Kayu Lima Sejahtera menerapkan keselamatan kerja kepada para karyawan agar merasa nyaman dan terlindungi pada saat melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan upaya perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera dalam memberikan rasa perlindungan baik dari segi fisik, mental, maupun emosional. Rasa aman yang diciptakan oleh perusahaan terhadap karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Pemberian motivasi oleh PT. Kayu Lima Sejahtera sangatlah berperan terhadap karyawan dalam menunjang kinerjanya. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai bidangnya buat karyawan, pengarahan tentang bagaimana target kerja kepada karyawan, serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukan oleh karyawan. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera.

Motivasi apa yang sebaiknya agar kinerja karyawan meningkat

Pemberian motivasi yang sebaiknya perusahaan lakukan dan harus lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat yaitu dengan memberikan motivasi secara langsung terkait dengan pengarahan terhadap pekerjaan secara

rutin seminggu sekali, dan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan berupa uang ataupun sembako atas prestasi hasil kerjanya. Dengan memberikan pengarahan secara rutin membuat karyawan merasa diperhatikan dan dibimbing dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sehingga membuat karyawan lebih termotivasi dan ditambah dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Dengan pertemuan secara rutin perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan lebih meningkat atau menurun. Kinerja karyawan sangat berperan penting terhadap hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Pemberian motivasi secara rutin yang diberikan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan meningkat dan dapat mencapai target perusahaan.

Serta perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera juga harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atas hasil kerjanya. Pemberian penghargaan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dengan adanya pemberian penghargaan karyawan akan lebih bergairah dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan perusahaan merupakan bentuk apresiasi atas hasil kerja karyawan. Dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat membuat karyawan lain termotivasi dan ingin mendapatkan penghargaan juga.

Perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera harus lebih meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan dapat

memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tentang penerapan konsep motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sejahtera dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berperan penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera membuat karyawan termotivasi dan terpacu dalam melakukan pekerjaan. Dengan pemberian motivasi berupa penghargaan, keselamatan kerja serta meningkatkan kualitas dan kemampuan para karyawan. Adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan PT. Kayu Lima Sejahtera. Dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Kayu Lima Sejahtera dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Baik atau tidaknya kinerja karyawan tergantung pada motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini pimpinan PT. Kayu Lima Sejahtera sudah tepat memberikan perhatian kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Perusahaan tersebut berupaya meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu Bandung : Alfabeta.

- Faustino, G. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Huberman dan Miles. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.
- Jafar, K. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kaswan & Ade, S. A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Misna, A. (2015). *Administrasi Negara*, Volume 3(2) : 521-533.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. h. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Roswani, E. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*.
- Risal, M. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Safitri, E. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi*. Artiket Universitas Jambi.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Renika Cipta.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Bandung : PT Refika Aditama.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Yunarifah, U.N. & Kustiani, L. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebun Agung Malang*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.