

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA BANJARMASIN

Muhammad Alfiandi¹, Hj. Lamsah², Ervica Zamilah³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari NPM 18310548

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125126201

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1130077601

Email : alpiandimuhammad@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Alfiandi. NPM : 18.31.0548 ” Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Jaya Banjarmasin “. Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II (Ervica Zamilah, SE. MM).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Banjarmasin?”

Adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan importir *consumer goods*. PT. Sukses Jaya Banjarmasin merupakan salah satu distributor yang mempunyai jaringan distribusi yang paling ekstensif di Indonesia. Selain mendistribusikan produk, PT. Sukses Jaya Banjarmasin juga menjalankan bisnis di bidang logistik.

Metode penelitian yang digunakan Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan Metode Penelitian yang diambil adalah deskriptif. Metode Deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan jika ditinjau dari Kondisi Intrinsik, bahwa di PT. Sukses Jaya menyangkut kebutuhan psikologis karyawan itu sendiri sudah baik. Walaupun ada salah satu faktor dalam kondisi intrinsik yang tidak terlalu ditonjolkan yaitu pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Hendaknya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Karena di PT. Sukses Jaya Banjarmasin menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Perusahaan tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan

individu dalam proses bekerja, baik itu hubungan antar bawahan dan atasan ataupun sebaliknya.

2. Kondisi Intrinsik

Ada serangkaian kondisi intrinsik, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. Faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job content) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Faktor Intrinsik meliputi :

2.1 Kemajuan

Kemajuan dalam berkarir merupakan suatu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, yang berhubungan dengan kepuasan individu. Dengan begitu kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Hal ini senada dengan pandangan Pak Irfan selaku supervisor, beliau memaparkan, yang dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemajuan dalam berkarir yang merupakan motivasi dari dalam diri individu yang terkait, sebenarnya juga berasal dari pemeliharaan karyawan suatu organisasi itu sendiri.

2.2 Perkembangan

Perkembangan dalam hal ini adalah perubahan yang terjadi secara bertahap pada mutu individu yang merupakan proses pencapaian kemajuan. Hal ini senada dengan yang dipaparkan oleh informan-informan sebelumnya yang menyangkut kemajuan untuk mencapai visi yang telah dibuat dengan cara membentuk sistem-sistem.

2.3 Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab timbul dari dalam diri individu yang siap menerima kewajiban atau tugas. Selain itu, adanya rasa tanggung jawab dapat memacu meningkatnya motivasi dalam bekerja. Hal ini senada dengan jawaban Pak Herman sendiri selaku Kepala Toko, bahwa : “Kalau menyangkut tanggung jawab, tentu saja karyawan dituntut untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Karena kami rutin mengadakan perjanjian dalam bentuk semacam kontrak kerja setiap awal tahun yang di dalamnya merupakan uraian tugas, kontrak kerja antara atasan dan bawahan.”

2.4 Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi kepada karyawan yang akan mendapatkan kepuasan kerja jika mempersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu. Namun, penghargaan yang diberikan tidak selamanya harus dalam bentuk materi ataupun simbolis, sebuah pujian sekalipun merupakan sebuah penghargaan yang sangat bermakna. Di PT.

Sukses Jaya Banjarmasin belum pernah memberikan penghargaan terhadap karyawannya.

2.5 Pekerjaan itu Sendiri

Berkaitan dengan segala bentuk kinerja, posisi pada jabatan juga sangat berpengaruh bagi kenyamanan dalam bekerja. Dalam penempatan jabatan tentu saja tidak hanya dilakukan atau disusun secara mudah. Oleh karena itu dalam penempatan pejabat perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. PT. Sukses Jaya Banjarmasin, tidak menempatkan karyawan berdasarkan minat dan bakatnya.

PEMBAHASAN

Karyawan sebagai ujung tombak pada sebuah perusahaan memiliki andil bagi proses keberhasilan jalannya roda perusahaan. Sebelum menuntut karyawan dalam bentuk kinerja mereka, terlebih dahulu hal yang penting dilakukan adalah peningkatan dan pemeliharaan karyawan atau dapat dikatakan membina para karyawan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam

mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena : a) *The Desire to Live*, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya; b) *The Desire for Possession*, keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja; c) *The Desire for Power*, Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki; mendorong orang mau bekerja; dan d) *The Desire for Recognition*, Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seseorang pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai “Analysis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan PT. Sukses Jaya Banjarmasin”. Informan sebagai individu yang secara aktif memberikan dan memperoleh makna pada realitas yang mereka hadapi memiliki latar belakang dan pandangan yang relatif sama. Pemaknaan yang relatif sama ini merujuk pada pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh sebelumnya.

Dari data yang diperoleh bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sukses Jaya

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja karyawan di Tinjau dari Kondisi Ekstrinsik, peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Sukses Jaya berbentuk ekstrinsik sudah sangat baik. Karena kebutuhan eksternal yang senantiasa dijadikan patokan oleh para karyawan juga senantiasa ditingkatkan oleh pihak PT. Sukses Jaya.

2. Sedangkan Motivasi Kerja Karyawan jika ditinjau dari Kondisi Intrinsik, bahwa di PT. Sukses Jaya menyangkut kebutuhan psikologis karyawan itu sendiri sudah baik. Walaupun ada salah satu faktor dalam kondisi intrinsik yang tidak terlalu ditonjolkan yaitu pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Karena di PT. Sukses Jaya menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Perusahaan tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

SARAN

1. Pemimpin perusahaan Diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kinerja karyawan didalam perusahaan PT. Sukses Jaya Banjarmasin.

2. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Karena di PT. Sukses Jaya Banjarmasin menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Perusahaan tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agiel. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, Journal Economic.
- Athoillah, Anton. 2010. Dasar-Dasar Manajemen , CV. Pusaka Setia, Bandung.
- Bohlander, George. Dan Snell Scrott. 2010 Principles of Human Resources Management, ed. Mason, Change Learning, OH- South Western.
- Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Hasibuan. M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangnegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Rosdakarya, 2013).
- Rustan, Suriyanto (2014 a). Layout Dasar & Penerapannya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama (2014 b). Font & Tipografi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil, edisi 5, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Winardi. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.