

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN CAPUNG CAFÉ DAN RESTO DI BANJARMASIN

Nurul Huda¹, Kurniaty², Farida Yulianti³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310195

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN0012076001

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

E-mail : nrhuda0099@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi dan bentuk motivasi yang tepat dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan pada Capung Café dan Resto di Banjarmasin, dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif merupakan penelitian dengan tehnik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan bisa meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan Capung Café dan Resto Banjarmasin ialah dengan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan dengan perkembangan café yang meningkat saat ini seperti memberikan insentif berupa uang transportasi dengan jumlah karyawan tetap setiap bulan. Memberikan kebutuhan rasa aman dengan menyediakan fasilitas seperti menyediakan kotak obat pada bagian produksi. Memberikan kebutuhan sosial dengan meluangkan waktu bertatap muka dan berkomunikasi kepada karyawan. Memberikan aktualisasi dengan memberikan pelatihan untuk mengembangkan ide-ide inovatif, pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi dan Gairah Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the role of motivation and the right form of motivation in increasing the morale and passion of employees at Capung Café and Resto in Banjarmasin. Using a qualitative descriptive analysis approach is a research with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The results show that the motivation given can increase the morale and enthusiasm of employees of Capung Café and Resto Banjarmasin by providing salaries and incentives in accordance with employee expectations with the increasing development of cafes today, such as providing incentives in the form of transportation money with the number of permanent employees every month. Providing security needs by providing facilities such as providing medicine boxes in the production department. Provide social needs by spending time face to face and communicating with employees. Providing actualization by providing training to develop innovative ideas, giving authority and responsibility in completing work.

Keywords : The Role of Motivation and Employee Passion.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu perusahaan, karena mereka adalah pelaku aktif dari setiap kegiatan aktivitas perusahaan, maka tidak heran sumber daya manusia yang terlibat didalamnya dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus bersedia untuk belajar, berkerja keras, serta berkomitmen penuh agar dapat berkembang secara maksimal. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing.

Tidak sedikit karyawan yang merasa jenuh dan malas untuk melakukan rutinitas kerjanya, hal ini merupakan suatu hal yang wajar bagi seorang karyawan, tetapi rasa kemalasan pada karyawan bisa mengancam karier mereka, karena perusahaan bisa saja memberi peringatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Rasa malas itu disebabkan karena karyawan sering merasa tidak mampu dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga mereka tidak percaya diri dan malas bekerja. Hal ini dapat menjadi masalah besar dalam perusahaan, maka pemberian motivasi adalah salah satu upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2012 ; 109) lebih spesifik mengatakan bahwa, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, maka perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada para pekerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang menghasilkan sebuah kinerja yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Seorang manajer atau pimpinan menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan karyawan itu terpenuhi secara layak oleh perusahaan, atau imbalan gaji yang sesuai dengan tenaga yang dikorbankannya, sehingga tercapai kepuasan kerja pada karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka semangat kerja dan gairah kerja akan meningkat, dan apabila kepuasan kerja tersebut tidak tercapai, maka semangat dan gairah kerja menurun dan akan merugikan perusahaan karena tujuan dari sebuah perusahaan tidak tercapai. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah semangat dan gairah kerja tidak timbul begitu saja pada karyawan Capung Café Dan Resto di Banjarmasin, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh pimpinan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja, dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat dan gairah kerja akan meningkat.

Kompensasi dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Masalah yang muncul pada karyawan adalah Menurunnya pelayanan. Hal ini dapat disebabkan karena faktor kompensasi yang kurang sesuai dengan tanggung jawab serta banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Pimpinan seharusnya memberikan solusi untuk pemecahan masalah yang muncul pada karyawan, serta memberikan kesempatan peluang untuk menyampaikan harapan dan keinginan pada karyawan. Hal lainnya yang dapat memicu motivasi adalah dengan memberikan pelatihan memasak agar meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu mengembangkan peluang usaha pada Capung Café dan Resto Banjarmasin untuk memicu motivasi dalam semangat dan gairah kerja pada karyawan.

METODE

- Dalam sebuah penelitian yang dilakukan, ada beberapa metode yang diperlukan, yakni:
- 1) Lokasi penelitian
Objek penelitian ini adalah Capung Café dan Resto Di Banjarmasin yang berlokasi di jalan S. Parman No. 17 Banjarmasin.
 - 2) Jenis Data
Sumber data yang digunakan ada dua jenis yaitu:
 - (1) Data Primer
Yaitu data yang diperoleh langsung dari observasi penelitian yang diamati dan dicatat. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Maksud dari data primer ini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

- (2) Data Sekunder
Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain atau dari perusahaan yang diteliti). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.
- 3) Teknik Pengumpulan Data
Pengumpulan data merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, bahkan merupakan suatu keharusan bagi seorang peneliti. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa metode dalam proses pengumpulan data, yaitu metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi.
 - (1) Metode Observasi
Metode Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun kelapangan menjadi partisipan (observer partisipatif) untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.
 - (2) Metode Wawancara
Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan atau cara berdialog langsung dengan para responden secara lisan. Jadi metode wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan kepada responden dan dalam kegiatan wawancara berlangsung, pewawancara harus dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi lokasi wawancara. Sedangkan sasaran wawancara sebagai responden dalam penelitian ini adalah pimpinan perusahaan, manajer, dan para karyawan.
 - (3) Metode Dokumentasi
Metode Dokumentasi adalah sekumpulan berkas yakni mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, agenda, gambar, dan sebagainya.
- 4) Teknik Analisis Data
Data yang dikumpulkan dari perusahaan dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi rujukan penelitian ini yakni teori motivasi dan semangat gairah kerja untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya usaha yang berkembang biasanya tidak pernah lepas dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat besar dan berperan penting sebagai penyelenggara kegiatan dan aktifitas, khususnya para pekerja atau karyawan yang ada pada Capung Café dan Resto Banjarmasin. Sumber daya manusia berpotensi untuk memajukan perusahaan atau membuat perusahaan tersebut mundur, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana yang mampu memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, kontribusi seperti sikap dan hasil kinerjanya. Perusahaan juga sebagai tempat kerja karyawan harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap karyawannya, karena motivasi adalah dorongan atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Apabila sebuah motivasi terhadap karyawan tidak diperhatikan dalam sebuah perusahaan, maka akan terjadi gangguan atau masalah yang bisa menyebabkan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi tidak tercapai.

Dari data dan informasi yang penulis peroleh dari Capung Café dan Resto Banjarmasin, terdapat masalah kurangnya motivasi yang menyebabkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini dilihat dari beberapa variabel yang menyebabkan semangat dan gairah kerja tersebut menurun seperti.

1) Gaji dan Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga mereka bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan tentunya mempunyai tujuan dan kebutuhan tertentu yang merupakan pendorong atau semangat, sehingga mereka mau bekerja pada café tersebut. Penurunan semangat dan gairah kerja karyawan mulai terasa sejak semakin menjamurnya dan tumbuhnya usaha café di Banjarmasin, dimana usaha sejenis tersebut memberikan kompensasi balas jasa yang lebih besar dari pada Capung Café dan Resto Banjarmasin. Gaji pokok karyawan yang diberikan dibawah dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten atau kota (UMK) pada tahun

2018, 2019 dan 2020, sedangkan gaji pokok karyawan yang diberikan sejumlah Rp2.200.000 setiap bulannya, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap dinamika usaha café. Adapun pemberian insentif non material yang diberikan berupa kegiatan liburan (*outing*) yang diadakan setiap tahun sekali dan memberikan bonus bulanan kepada 1 karyawan terbaik melalui penilaian absen, efektivitas kerja dan kepribadian, insentif tersebut kurang efektif dengan keperluan dan kebutuhan karyawan. Pemberian insentif yang tidak sesuai harapan akan menyebabkan semangat dan gairah kerja karyawan menurun, karena motivasi yang diberikan berupa insentif tersebut tidak sesuai dengan tenaga yang sudah karyawan berikan dan karyawan berfikir untuk pindah kerja keperusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini bisa dipahami karena harga kebutuhan hidup yang melambung tinggi membuat karyawan tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara layak dan kenyataan inilah yang menyebabkan penurunan semangat dan gairah kerja karyawan. Disamping itu insentif yang diterima oleh karyawan relatif kecil sementara kebutuhan akan bahan pokok semakin meningkat dan harga barangpun naik. Melihat kondisi demikian kadang-kadang ada pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Oleh karena itu pihak pimpinan pada Capung Café dan Resto Banjarmasin harus jeli melihat kondisi semacam ini, karena bagaimanapun insentif yang sesuai akan menambah semangat dan gairah kerja karyawan yang berdampak pada kualitas produk terjamin dan perusahaan dapat memenuhi permintaan konsumen tepat pada waktunya.

2) Rasa aman

Rasa aman adalah kebutuhan yang penting bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila rasa aman bagi karyawan terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi dalam dirinya akan memacu semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya. Rasa aman dalam bekerja bisa dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang membantu keamanan para karyawan. Karyawan yang bekerja dibagian dapur mempunyai risiko yang cukup besar, sehingga rasa aman dalam melakukan kegiatan dalam proses memasak dan lain sebagainya harus diperhatikan. Pada area ruangan dapur tidak tersedia kotak obat dan alat pemadam kebakaran api tabung atau apar. Hal ini akan mengakibatkan kegelisahan dan ketidak tenangan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi yang seharusnya tercipta dari rasa aman dalam bekerja akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan menjadi berkurang.

3) Kurangnya Komunikasi Kepada Karyawan

Komunikasi adalah merupakan salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain. Masalah komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya haruslah terjalin dengan baik dan harmonis.

Penyebab yang dinamis diketahui adalah sikap pimpinan otokratis dan pengawasan yang terlalu berlebihan terhadap karyawan. Dengan adanya sikap pimpinan tersebut, maka karyawan yang bekerja diperusahaan merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya. Ketidak tenangan ini menyebabkan terjadinya penurunan semangat dan gairah kerja.

4) Aktualisasi Karyawan

Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang baik pasti akan memiliki motivasi yang kuat dan semangat kerja yang tinggi, ini akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan yang masing-masing individu sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap kesuksesan café, tetapi kadangkala masalah aktualisasi ini sering diabaikan, sehingga karyawan merasa terlalu terkait dengan pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya. Ini akan mengakibatkan kreatifitas, karyawan tidak berkembang dan kemampuannya dalam bekerja hanya sebatas itu-itu saja. Di dalam industri kuliner pada Capung Café dan Resto Banjarmasin, karyawan belum diberi kesempatan untuk berkreatifitas menyalurkan ide-idenya dalam menghasilkan suatu produk baru. Hal ini akan mengakibatkan ketidak nyamanan dan menurunnya semangat gairah kerja karyawan untuk melakukan inovasi baru dalam sebuah pekerjaannya.

PEMBAHASAN

Seperti yang diketahui bahwa motivasi dalam suatu perusahaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya suatu tujuan yang diharapkan, dimana motivasi ini adalah

1) Pemberian Insentif Material

Pemberian insentif adalah salah satu motivasi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Pemberian insentif adalah wujud balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawan diluar gaji pokok karyawan. Setelah dilakukan penelitian, diketahui adanya pemberian intensif yang kurang memadai dan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

Insentif ini diberikan kepada karyawan berupa uang, insentif ini harus diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Pemberian insentif perlu di upayakan oleh Capung Café dan Resto Banjarmasin sesuai dengan batas kemampuannya, artinya pemberian tersebut jangan sampai dipaksakan besarnya, akan tetapi dengan pertimbangan yang tepat sesuai situasi dan kondisi café serta sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian insentif yang telah dilakukan pimpinan terhadap karyawan adalah berupa bonus dengan penilaian berupa absensi, efektivitas kerja dan kepribadian pada satu karyawan setiap bulannya dan mengadakan liburan (*outing*) 1 tahun sekali. Insentif yang diberikan café tersebut kurang efektif hendaknya ditingkatkan dengan memberikan uang transportasi yang didasarkan pada kehadiran seluruh karyawan, dengan melihat keadaan karyawan yang sedikit dan terkadang melakukan banyak pekerjaan hal ini untuk memotivasi semangat dan gairah kerja melalui pemberian insentif ini dengan melihat pada keadaan laba penjualan meningkat pada tahun 2019, penulis juga mengemukakan cara yang perlu ditempuh oleh Capung Café dan Resto Banjarmasin adalah pemberian insentif yang sesuai dengan jabatannya, karena setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, maka pemberian insentif yang diberikan akan lebih besar juga. Dan sebaliknya, karyawan yang jabatannya rendah memiliki tugas dan tanggung jawab yang kecil, sehingga pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawabnya tersebut. Ini dilakukan agar tidak terjadi ketidak sesuaian dalam pemberian insentif terhadap jabatan yang berbeda-beda dalam perusahaan tersebut. Dan insentif yang sesuai juga akan menjadi pendapatan tambahan bagi karyawan untuk mencukupi kebutuhan yang meningkat sehari-hari.

2) Kebutuhan Keamanan

Ada beberapa penyediaan fasilitas keamanan yang tidak terdapat di Capung Café dan Resto Banjarmasin, khususnya dibagian produksi dalam pembuatan suatu produk dalam mengolah makanan maupun minuman seperti memasak atau jenis lainnya, menggunakan alat-alat atau mesin sebagai alat bantu karyawan dalam melakukan proses produksi yang bisa membahayakan keamanan karyawan. Selain itu juga pemerintah telah mewajibkan kepada semua perusahaan atau pun usaha industri untuk melindungi keamanan karyawannya dalam bekerja. Apabila karyawan merasa keamanan membahayakan mereka, maka akan terjadi kegelisahan dalam bekerja dan kemudian akan menurunkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal itu tentunya akan merugikan cafe dan tujuan dari café tersebut tidak akan tercapai.

Untuk mengatasi permasalahan kegelisahan yang kemudian menurunkan semangat dan gairah kerja karyawan. Penulis menyarankan kepada pimpinan cafe untuk menyediakan fasilitas keamanan. Fasilitas keamanan seperti menyediakan alat pemadam kebakaran api tabung dan kotak obat juga disediakan sebagai pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Jika fasilitas keamanan ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi dalam dirinya akan memacu gairah dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya terlaksana.

3) Kebutuhan Sosial

Perasaan menyenangkan dan kenyamanan pada saat kita memiliki sahabat, seseorang untuk berbagi cerita, hubungan dekat dengan keluarga adalah tujuan utama dari memenuhi kebutuhan sosial ini. Begitu juga dalam sebuah perusahaan harus tercipta rasa kebersamaan antara sesama karyawan dan memiliki hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, sedangkan rasa kebersamaan yang terjadi Capung Café dan Resto Banjarmasin ini terjadi hubungan kurang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Ini dikarenakan sikap pimpinan melakukan pengawasan terlalu berlebihan terhadap karyawan hingga menyebabkan sedikitnya waktu komunikasi langsung antara pimpinan cafe dengan karyawan terutama pada karyawan dibagian pelayanan. Hal ini akan mengakibatkan hubungan kekeluargaan yang ada antara pimpinan dengan karyawan akan berkurang, karena komunikasi antara karyawan dengan pimpinan harus tercipta dengan baik sehingga karyawan bisa menyampaikan keluh kesah yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. Demikian juga dengan pimpinan yang bisa menjadi tempat curhatan karyawan dalam masalah-masalah pekerjaan karyawannya.

Apabila komunikasi terjalin baik dari pimpinan dengan karyawan, maka akan tercipta sebuah hubungan sosial yang harmonis. Dari hubungan sosial yang terpenuhi akan ada rasa nyaman dalam sebuah lingkungan cafe. Rasa nyaman ini adalah sebuah motivasi yang akan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang telah diamanatkan kepadanya. Untuk itu, penulis menyarankan agar pimpinan Capung Café dan Resto Banjarmasin sebisa mungkin untuk meluangkan waktu bertatap muka dan berkomunikasi kepada karyawannya. Dengan bertatap muka langsung dan

berkomunikasi dengan para karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan sosial yang harmonis antara karyawan dengan pimpinannya. Dalam komunikasi tersebut, pimpinan cafe bisa menerima keluhan karyawan dalam bekerja dan juga pimpinan bisa memberikan dukungan secara langsung kepada karyawan. Dukungan tersebut merupakan motivasi besar yang diberikan pimpinan, sehingga para karyawan merasa percaya diri dan bersemangat untuk melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Dengan ini, tujuan dari sebuah perusahaan akan tercapai sesuai dengan harapannya.

4) Aktualisasi

Aktualisasi adalah melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Aktualisasi ini biasanya seseorang akan berhadapan dengan ambisi untuk menjadi seseorang memiliki kemampuan lebih. Seperti mengaktualisasikan diri untuk menjadi seseorang ahli dalam bidang ilmu tertentu, atau hasrat untuk mengetahui serta memenuhi ketertarikannya akan suatu hal. Pada Capung Café dan Resto Banjarmasin ini, pimpinan pada cafe bisa melakukan beberapa cara untuk meningkatkan aktualisasi untuk karyawannya cara tersebut antara lain:

- (1) Memberikan pekerjaan yang menarik dan menantang ke mampuan intelegensia karyawan: dalam hal ini, manager cafe bisa memberikan tugas yang lebih sulit kepada karyawan tetapi harus bertahap. Tantangan tugas tersebut bisa seperti tugas untuk membuat suatu menu masakan yang belum pernah dibuat dari sebelumnya, namun biarkan karyawan melakukannya dengan kreatifitasnya sendiri tanpa adanya suatu paksaan. Pekerjaan yang menantang ini akan membuat karyawan termotivasi dan akan memacu semangat kerja mereka untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatif serta mendorong kemauan belajar terus menerus. Dan apabila pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan cafe akan mendapatkan keuntungan dari ide-ide kreatif dan inovatif para karyawan tersebut.
- (2) Pemberian wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan: cara yang bisa diberikan pimpinan cafe untuk membuat karyawannya lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya bisa seperti pemberian tugas atau pekerjaan lebih banyak lagi, namun diberikan waktu tenggang untuk karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Dengan cara ini, karyawan merasa diberikan wewenang dan tanggung jawab, sehingga karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan metode yang lebih inovatif dan improvisasi tanpa ada tekanan yang berlebihan. Dengan pemberian motivasi aktualisasi pemberian wewenang dan tanggung jawab ini, karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menghasilkan suatu produk yang tetap diharapkan oleh sebuah café.
- (3) Pemberian pelatihan kepada karyawan : pimpinan café bisa memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga membuat pengetahuan dan keahlian karyawan bertambah, dan pada nantinya karyawan akan termotivasi melalui pelatihan tersebut dan bersemangat untuk menuangkan pengetahuan yang sudah didapat pada sebuah pekerjaannya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari permasalahan yang telah dirumuskan pada bab terdahulu, adapun kesimpulan yang disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dilaksanakan di Capung Café dan Resto Banjarmasin dengan masalah menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan.
- 2) Dalam permasalahan keamanan pada area dapur, tidak tersedianya alat pemadam kebakaran api tabung dan kotak obat mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya kecelakaan kerja dalam proses produksi.
- 3) Terjadinya hubungan sosial yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan, karena tatap muka dan kurangnya komunikasi pimpinan. Hal ini akan menyebabkan semangat karyawan akan menurun karena tidak mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan.
- 4) Kurangnya perhatian perusahaan terhadap aktualisasi karyawan, sehingga pengetahuan dan kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya terhambat, dan pada akhirnya semangat kerja karyawan menurun.

2. Saran-saran

Berdasarkan Permasalahan yang terjadi di Capung Café dan Resto Banjarnasin ini, ada beberapa saran yang bisa mengatasi permasalahan agar sebuah motivasi bisa meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Saran atau usaha yang dilakukan adalah:

- 1) Capung Cape dan Resto bisa menambah Insentif, sehingga dengan insentif bisa dijadikan suatu pendapatan tambahan untuk karyawan dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Atas dasar pertimbangan yang tepat dan dengan sesuai situasi dan kondisi perusahaan, juga sesuai dengan biaya hidup karyawan sekarang.
- 2) Pada area dapur, alat pemadam kebakaran api tabung dan kotak obat hendaknya disediakan karena apabila ada kecelakaan kerja pada karyawan dapat ditangani dengan cepat.
- 3) Agar pimpinan lebih sering melakukan komunikasi langsung atau tatap muka kepada karyawannya yaitu dengan secara langsung memberikan bimbingan ditempat café tersebut. Ini merupakan sebuah motivasi langsung terhadap karyawan, sehingga terjadi hubungan sosial yang kuat antara pimpinan dengan karyawan.
- 4) Sebuah aktualisasi seharusnya diberikan sepenuhnya kepada karyawan agar karyawan bisa lebih maju dan ahli lagi dalam pekerjaannya, sehingga ide-ide dan kreatifitas karyawan bisa tersalurkan, dan ide kreatif tersebut akan membantu perusahaan dalam kemajuannya.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 4, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditima, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rosda karya, Bandung.
- Alexander Leighten, 2000. Dalam <http://www.budapestmeetings.com/2017/05/pengertian-semangat-kerja-menurut-para.html?m=1> diakses pada Mei 2020.
- Azwar, 2000. Dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/> diakses pada Mei 2020
- Edy Sutrisno, 2012. Dalam <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/469/2/Bab%20watermark%20%281%29.pdf> diakses pada Mei 2020.
- H. Hadari Nawawi, 2003. Dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/> diakses pada Mei 2020.
- H. Malayu SP Hasibuan, 2003, Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
<https://kbbi.web.id/analisis>
- Marwan Syah dan Mukaram, 20002. Dalam <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8187/Bab%20.pdf?sequence=9> diakses pada Mei 2020.
- Nitisemito, 2002. Dalam https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/965ebc5c_79eb0f2831579522488fa59c.pdf diakses pada Mei 2020.
- Pangabean, 2010, Manajemen Sumber daya Manusia, Ghalia, Bogor.
- Siagian, 2003. Dalam https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/965ebc5c_79eb0f2831579522488fa59c.pdf diakses pada Mei 2020.
- Sarwoto, 2000, Dasar-Dasar Organisas Dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, 2000 Dalam <http://www.budapestmeetings.com/2017/05/pengertian-semangat-kerja-menurut-para.html?m=1> diakses pada Mei 2020.
- Soejono Soekanto, 2012. Dalam <http://repository.uin-suska.ac.id/4080/3/BAB%20II.pdf> diakses pada Mei 2020.
- T . Hani Handoko, 2001, Manajemen Personalialia, Edisi ke 2, BPF, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2003. Dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/> diakses pada Mei 2020.