

ABSTRAK

Aulia Rahman, 2020. Peranan Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet. Pembimbing I, Husnurrofiq. Pembimbing II, Syahrani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi seorang individu, motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka.

Dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan Adapun metode-metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut; Jenis Penelitian, Penelitian kepustakaan, (*Library Research*), Penelitian lapangan (*Field Research*), Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis diatas maka bentuk motivasi kerja yang diberikan PT. Wilson Lautan Karet dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah mencapai baik dan bisa dilihat dari pemberian UMP (Upah Minimum Perusahaan) dan ditambah dengan tujangan yang bisa memberikan motivasi kerja dan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, selain itu karyawan juga membutuhkan pengakuan terhadap prestasi kerja yg dilakukan terhadap perusahaan karena pengakuan perusahaan dalam bentuk apapun sudah termasuk dalam motivasi dan usaha meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sangat membutuhkan pengakuan tersebut untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Kata Kunci: Motivasi, Meningkatkan Kinerja, PT. Wilson Lautan Karet

ABSTRACT

Rahman, Aulia, 2020. The Role of Motivation in Efforts to Improve Employee Performance at PT. Wilson Sea of Rubber. Supervisor I, Husnurrofiq. Advisor II, Syahrani

This study aims to determine whether motivation affects employee productivity. For an individual, motivation affects the work productivity of employees which enables them to strive to increase their happiness in life.

In this case the researchers used several research methods and techniques to obtain the data needed The research methods are as follows; Type of Research, Library Research, (Library Research), Field Research (Field Research), Types and Sources of Data, Data Collection Techniques, Data Analysis.

Based on the results of research and analysis above, eating forms of work motivation provided by PT. Wilson Lautan Karet in an effort to improve employee work productivity has achieved good and can be seen from the provision of UMP (Company Minimum Wages) and coupled with goals that can provide work motivation and a reference to improve the performance of its employees, in

addition to that employees also need recognition of work performance performed to the company because the recognition of companies in any form is included in the motivation and efforts to improve employee performance, because employees really need that recognition to work hard in carrying out their daily work.

Keywords: Motivation, Improving Performance, PT. Wilson Sea of Rubber

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT. Wilson Lautan Karet merupakan perusahaan Perseroan di bidang pengolahan karet SIR 20 (*Standard Indonesian Rubber*). Kualitas produksi yang baik serta ditunjukkan dengan Prestasi Kerja Karyawan yang baik merupakan asset utama dari instansi tersebut yang perlu dikembangkan. Instansi ini juga sangat mengharapkan setiap individu dalam instansi dapat menciptakan yang tinggi demi kemajuan instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien. Motivasi kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat termotivasi oleh prestasi kerja karyawan.

Dalam proses pembangunan masyarakatnya, dalam hal ini penulis merujuk norma hukum berupa undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan daerah, dan norma sosial yang apabila peranan ini dijalankan oleh dinas perhubungan maka akan tercipta suatu hubungan yang memunculkan nilai pelayanan antara dinas perhubungan dengan masyarakatnya yang disebut dengan lingkaran sosial (*social circle*), yang diikuti dengan apa yang dapat dilakukan dinas perhubungan dalam masyarakat, dan juga perilaku dinas perhubungan yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana motivasi yang dilakukan dalam upaya PT. Wilson Lautan Karet untuk meningkatkan kinerja karyawan?
- 2) Bagaimana pemberian motivasi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet agar kinerja karyawan meningkat?

3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang dilakukan dalam upaya PT. Wilson Lautan Karet untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui motivasi yang bagaimana sebaiknya dilakukan agar kinerja karyawan PT. Wilson Lautan Karet meningkat.

4. Prosedur Penelitian dan Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Deskriptif adalah menggambarkan masalah sebagaimana adanya, atau sesuai dengan kenyataan (fakta) yang terjadi pada objek penelitian, sehingga dapat

dilakukan pemikiran serta upaya-upaya yang diperlukan untuk memecahkan masalah.

- 2) Sumber Data
 - (1) Sumber Data Primer
 - (2) Sumber Data Sekunder

5. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti melalui pengamatan penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, sehingga menghasilkan data yang akurat dan lebih rinci mengenai subjek penelitian.
- 2) Interview (Wawancara) yaitu adanya tanya jawab dengan pihak perusahaan, wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak berstruktur, dimana wawancara ini tidak menggunakan wawancara yang tidak tersusun secara sistematis.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Peranan motivasi sangatlah penting untuk PT. Wilson Lautan Karet sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam PT. Wilson Lautan Karet melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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.

Pada dasarnya setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Bagi Karyawan Yang Diberi Motivasi

Meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan karyawan, adanya kejelasan standar hasil yang ditetapkan mereka, umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat, pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, pengembangan tentang pengetahuan ke atas, suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut, kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun dorongan atau pelatihan yang memenuhi cita-cita karyawan.

2) Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat antara lain, perbaikan seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan, peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan karyawan.

3. Pembahasan

1) Motivasi yang dilakukan dalam PT. Wilson Lautan Karet untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.

(1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering di berikan kepada karyawan PT. Wilson Lautan Karet adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang di berikan kepada karyawan biasanya berupa uang. Penggunaan uang sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya.

(2) Pengendalian Dan Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan menentukan karyawan PT. Wilson Lautan Karet mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa mereka harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

(3) Penetapan Pola Kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi meningkatnya kinerja. Karena pimpinan PT. Wilson Lautan Karet menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

(4) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh pemimpin untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawannya. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2) Pemberian Motivasi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Wilson Lautan Karet agar Kinerja Karyawan Meningkat

Untuk mengetahui bagaimana sebenarnya tinjauan terhadap pemberian motivasi kerja yang baik kepada karyawan PT. Wilson Lautan Karet, yang berkaitan dengan peningkatan motivasi dalam bekerja :

(1) Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wilson Lautan Karet

Berpindah posisi dapat menata karir lebih baik atau membina hubungan lebih baik. Berpindah posisi juga dapat membawa dampak yang positif yaitu berupa kenaikan posisi yang lebih baik, menambah wawasan, menambah pengalaman, mencoba hal-hal yang baru yang sebelumnya tidak mengerti akan

menjadi mengerti. Berpindah posisi dalam sebuah karier seseorang memiliki dampak yang lebih baik asalkan telah melalui persiapan yang matang termasuk mengukur kemampuan diri dan minat pribadi diri seseorang karyawan.

- (2) Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wilson Lautan Karet

Pengakuan pimpinan yang dimaksud jika hasil kerja karyawan baik maka akan memengaruhi gaji karyawan. Untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana karyawan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Prestasi kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pimpinan mengartikan untuk hasil kerja dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan dengan baik dan benar.

- (3) Komunikasi efektif atasan kepada karyawan.

Memberikan informasi atau umpan balik merupakan elemen penting bagi semua orang dalam suatu organisasi. Memberikan umpan balik biasanya dilakukan oleh manager atau supervisor, untuk memberitahu kepada karyawan kemana karyawan harus melakukan tugasnya masing-masing dalam hal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

- (4) Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan PT. Wilson Lautan Karet

Memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, Maksud dari kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

- (5) *Jobdescripsi* yang jelas juga perlu dilakukan dalam memotivasi meningkatkan kinerja karyawan

Untuk memiliki cara agar karyawan PT. Wilson Lautan Karet dapat mengaktifkan kerja yaitu dengan cara memberikan jadwal yang sesuai agar karyawan paham jadwal-jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pimpinan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar dapat bekerja di masing-masing bagian atau per stand agar tidak lupa tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pimpinan juga memiliki cara agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerjanya yaitu dengan cara *breaving* setiap hari.

Tanpa adanya motivasi dari pimpinan PT. Wilson Lautan Karet maka kinerja karyawan akan menurun karena para karyawan tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang selayaknya dikerjakan tidak selesai dengan maksimal, dan hasilnya akan mengalami penurunan kinerja karyawan. Motivasi yang lebih sangat diperlukan untuk menunjang hasil kerja karyawan yang lebih baik lagi dalam segi kualitas hasil yang diharapkan.

III. PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan di PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin dalam peningkatan kinerja
- 2) Motivasi kerja yang dilaksanakan perusahaan PT. Wilson Lautan Karet sudah cukup memadai dari yang diharapkan karyawan, diantaranya:
 - (1) Pemberian uang gaji dan bonus insentif kepada pimpinan dan karyawan atas kerja yang baik.
 - (2) Pemberian pengarahan oleh atasan kepada bawahan sebelum memulai pekerjaan, sehingga para karyawan mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan mereka.
 - (3) Penerapan pola kerja yang di lakukan PT, Wilson Lautan Karet cukup membuat nyaman para karyawannya untuk bekerja, dimana PT. Wilson Lautan Karet memberikan kelonggaran kepada karyawannya untuk melepaskan kejenuhan, salah satunya dengan acara mengganti suasana yang lebih menghibur bersama karyawan, agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja.
 - (4) Kebijakan manajemen PT. Wilson Lautan Karet yaitu dengan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk dapat kursus dan pelatihan kerja guna menunjang meningkatnya keterampilan karyawannya
- 3) Motivasi yang seharusnya perlu dilakukan lagi PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin diantaranya adalah :
 - (1) Pemberian jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja.
 - (2) Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin memberikan pengakuan kepada karyawan yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan diberikan yang hasil kerjanya baik, aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin.
 - (3) Memberi motivasi kepada karyawan agar lebih aktif berkomunikasi antara bawahan dengan atasan, sehingga tidak terjadi kesungkapan kepada karyawan dalam mempertanyakan suatu pekerjaan kepada atasannya.
 - (4) Pemberian peluang kepada karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan, proses putusan yang dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - (5) Pemberian jobdescripsi yang jelas dapat meningkatkan motivasi karyawan yang bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan paham akan tugas-tugas yang harus dilakukan,

memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan meningkatkan ide-ide karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari, 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. cetakan Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins & Judge, 2009. "*Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan*".
- Samsudin, H. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.