

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA INTI SEJATI BANJARMASIN

Faizah^{1*}, Hairul², Farida Yulianti³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310111

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125096201

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1121076901

Email : Faizahfzh98@gmail.com

**Fakulta Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui bagaimana peran manajerial dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin (2) Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. (3) Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. metode wawancara atau mendapatkan informasi melalui data yang berupa kata maupun gambar sehingga mampu memperoleh informasi secara mendalam.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Manajer sebagai pembuat keputusan, manajer harus mempunyai keahlian dan keterampilan dalam memecahkan permasalahan dan menetapkan kebijakan. (2) Manajer sebagai motivator, manajer harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan nasehat, pengarahan dan bimbingan. (3) manajer sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik yang ada diperusahaan. (4) kurang adanya keterbukaan dari karyawan. (5) kurangnya disiplin karyawan dengan ini diharapkan manajer tegas memberi sanksi. (6) mendiskusikan setiap permasalahan kerja yang terjadi diperusahaan. (7) Mengadakan pengawasan untuk mencegah ketidak disiplin karyawan.

Kata Kunci : Manajerial, Motivasi kerja, kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to (1) find out how the managerial role in increasing employee work motivation at PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin (2) Knowing what obstacles are faced by managers of PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin in order to increase work motivation. (3) Knowing what efforts are made by managers to get employee job satisfaction at PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.

This research uses descriptive research method. interview method or get information through data in the form of words or pictures so that they are able to obtain information internally.

The results showed: (1) Managers as decision makers, managers must have expertise and skills in solving problems and establishing policies. (2) Managers as motivators, managers must be able to provide motivation to employees by providing advice, direction and guidance. (3)

managers as mediators in resolving existing conflicts in the company. (4) lack of openness from employees. (5) lack of employee discipline is hereby expected by the manager to firmly sanction. (6) discuss any work problems that occur in the company. (7) Conduct supervision to prevent employee discipline.

Keyword : Managerial, Work Motivation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Dari pernyataan tersebut untuk memiliki dan mempertahankan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena jika seorang karyawan memiliki tingkat semangat kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia produktivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan dengan peningkatan motivasi dan mendapatkan kepuasan kerja. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan merupakan kunci hal yang tidak boleh diabaikan. Karena pada saat karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, maka cepat atau lambat akan berpengaruh pada roda putar perusahaan. sistem kerja yang baik, gaji yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan bonus dapat diberikan untuk memotivasi karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan penting karena motivasi adalah penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Robbin dan Judge (2008: 222), motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja karyawan pada perusahaan dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset, bukan sebagai alat produksi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi kerja tetap terjaga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi kondusif bisa bermacam-macam, tergantung karakteristik perusahaan. Secara umum dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Seorang pemimpin suatu perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila segala kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau bisa dikatakan bila imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikorbankan, dalam hal ini tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai maka semangat kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada diri masing-masing. Karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor

individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaannya), faktor hubungan antara karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara karyawan, sugesti dari teman kerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah pimpinan perusahaan. Karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan prestasi kerja yang baik dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Semangat dan gairah kerja karyawan tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul dengan adanya motivasi, dan bila karyawan sudah termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja bila kepuasan kerja sudah tercapai maka semangat kerja akan meningkat. Macam-macam sarana yang dapat diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan salah satunya adalah uang, penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat untuk karyawan yang berprestasi. Atau perusahaan dapat mengadakan rekreasi tahunan untuk menghibur karyawan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat baik untuk karyawan maupun perusahaan, bagi karyawan dieliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin sebagai dari kondisi kondusif dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang lebih tinggi, reward untuk karyawan yang berprestasi, namun dalam beberapa hal tertentu masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati beresiko menurunkan motivasi kerja karyawan misalnya penempatan karyawan hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin. Apakah karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang cukup lama akan berpengaruh terhadap motivasi kerja kepuasan kerja dari karyawan. Karena karyawan rentan sekali mendapat kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dijalani oleh karyawan. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang cukup panjang dapat membuat karyawan bosan, rutinitas kerja monoton setiap harinya pada suatu waktu bisa sampai pada titik kejenuhan, yang mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan, karena karyawan tidak lagi mempunyai motivasi untuk perlu melakukan pekerjaan secara maksimal karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu bisa menjadikan karyawan tidak peduli dengan proyek atau produk yang ingin di ekspos oleh perusahaan, sebab bagi karyawan mengembangkan diri dan melakukan pekerjaan secara maksimal tidak mempengaruhi posisi dan karir karyawan.

Kondisi diatas bila tidak dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia diperusahaan dapat menjadi bumerang bagi yang bisa merugikan perusahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk skripsi yang diberi judul :

“ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA INTI SEJATI BANJARMASIN”

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang menggunakan metode wawancara atau mendapatkan informasi melalui data yang berupa kata maupun gambar sehingga mampu memperoleh informasi secara mendalam dan berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan sistematika, fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub bab ini memaparkan analisis yang berhasil penulis kumpulan, kegiatan analisis ini mengacu pada rumusan masalah yang telah penulis buat dan ingin penulis jawab dengan menggunakan acuan Landasan Teori yang relevan yang telah penulis siapkan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana peranan manajerial dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin
- 2) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi manajer pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dalam rangka meningkatkan motivasi kerja?
- 3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer dalam rangka mendapatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin

1) Peranan Manajerial Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

(1) Manajer Sebagai Pembuat Keputusan

Pembuatan keputusan adalah bagian vital kegiatan manajer. Pembuatan keputusan (*decision making*) menggambarkan salah satu dari serangkaian kegiatan sebagai penyelesaian suatu masalah diperusahaan. Kualitas keputusan manajer akan menentukan efektif atau tidaknya rencana yang disusun. Pengambilan keputusan yang baik merupakan kegiatan inti dari manajemen, karena setiap keputusan yang diambil menentukan bagaimana sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Seorang manajer harus dapat memutuskan keputusan yang diambil yaitu keputusan terbaik dengan mempertimbangkan hal yang menyangkut perusahaan secara menyeluruh.

Setiap perusahaan selalu menghadapi banyak masalah, untuk menyelesaikan permasalahan dibutuhkan seorang manajer karena manajer berperan sebagai pembuat keputusan. Manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan solusi untuk pemecahan sebuah masalah, entah itu masalah kecil ataupun masalah besar pemecahan berbagai masalah sulit dapat diatasi dan dapat mengambil keputusan dengan akurat. Hal ini seperti dalam teori yang dikemukakan oleh Hani Handoko yaitu manajer mengambil keputusan-keputusan yang sulit. Peranan ini adalah peranan yang rumit, karena peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan keputusan strategis di dalam perusahaan yang dipimpin manajer. Manajer harus mampu merencanakan dan melaksanakan strategi agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh keuntungan yang banyak.

Manajer harus dapat mengambil keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan yang baik apabila timbul suatu saat nanti masalah dalam perusahaan. Untuk pelaksanaannya manajer memberikan wewenang kepada bawahannya untuk mengerjakan tugas yang menjadi kewajiban karyawan yang kemudian hasil pekerjaannya akan dilaporkan langsung kepada manajer. Dari hasil pekerjaan yang telah dilaporkan akan digunakan oleh manajer sebagai bahan evaluasi yang kemudian manajer akan menggunakan keahlian dan keterampilannya untuk mengambil keputusan. Manajer harus memiliki keterampilan konseptual agar mampu mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin. Apabila terdapat karyawan melakukan kesalahan maka manajer harus dapat mengambil keputusan tepat agar tidak merugikan kedua belah pihak. Dengan demikian diharapkan tujuan perusahaan mudah dicapai.

(2) Sebagai Motivator

Motivasi sangat diperlukan dalam mendorong karyawan melakukan pekerjaan. Motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat menjadi pendukung dalam melakukan pekerjaan. Manajer harus dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian setiap karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias apabila

manajer memberikan dorongan, semangat dan motivasi kerja kepada karyawan. Salah satu tugas manajer adalah menanyakan secara teratur kepada karyawan bagaimana pendapat karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan menyukai pekerjaannya atau mempunyai keluhan terhadap pekerjaan lalu mengambil tindakan berdasarkan apa yang karyawan utarakan.

Manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin selalu melibatkan karyawan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan merasa diperhatikan. Hal ini akan dapat mendorong semangat dan meningkatkan gairah kerja karyawan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajer kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan bekerja secara maksimal sehingga pekerjaan akan cepat selesai maka produktivitas dan prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan hasil pekerjaan akan jadi maksimal. Dengan hasil yang maksimal maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Mengingat besarnya manfaat pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajer selalu menghasilkan dampak positif terhadap karyawan.

(3) Manajer Sebagai Mediator

Dalam suatu perusahaan, perselisihan antar karyawan sering terjadi. Sebagai seorang manajer harus mampu sebagai penengah dalam sebuah permasalahan. Apabila ada masalah antara karyawan yang menyangkut dengan perusahaan, maka yang harus menangani pertama kali adalah seorang manajer. Contohnya diperusahaan ada karyawan yang berselisih paham dengan antar karyawan, tentu saja hal ini dapat merugikan perusahaan, maka sudah menjadi tanggung jawab manajer PT. Wahana Inti sejati Banjarmasin untuk menyelesaikannya. Contoh lainnya adalah jika karyawan ingin menyampaikan keluhan atau aspirasi terhadap perusahaan maka manajer menjadi perantara dalam menyampaikan keluhan atau aspirasi dan menampungnya lalu menyampaikan ke direktur. Dengan demikian peranan manajer adalah sebagai penengah dan perantara saat dibutuhkan. Kemudian apabila perusahaan menetapkan suatu keputusan atau kebijaksanaan maka tugas manajer untuk memberitahu keputusan atau kebijaksanaan tersebut kepada karyawan. Oleh karena itu peranan manajer sangat dibutuhkan dan sangat penting dalam sebuah perusahaan.

2) Hambatan-Hambatan Apa Saja Yang Dihadapi Manajer Pada PT.Wahana Inti Sejati Banjarmasin Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajer sering mengalami hambatan besar maupun kecil. Hambatan-hambatan tersebut antara lain :

(1) Kurangnya kedisiplinan karyawan

Adanya ketentuan disiplin kerja dalam perusahaan membuat karyawan dapat menjalankan tugas yang dikerjakan dengan baik.

Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap ketentuan-ketentuan yang berjalan diperusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Dalam rangka mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien maka kedisiplinan sangat penting untuk ditegakkan. Kedisiplinan pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Dari penuturan manajer salah satu hambatan yang dihadapi manajer dalam memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan mengurangi jumlah waktu bekerja seperti telat masuk bekerja tanpa memberi kabar atau minta izin langsung kepada manajer, dengan demikian kalau kedisiplinan diabaikan maka semangat kerja karyawan akan berkurang yang berakibat produktivitas karyawan menurun.

Jika ada karyawan yang selalu telat masuk bekerja dan tidak diberikan sanksi maka tidak ada efek jera terhadap karyawan yang bersangkutan, besar kemungkinan karyawan menjadi tidak peduli dengan jam masuk kerja dan cenderung bekerja semanu karyawan hal buruk lainnya yang dapat terjadi adalah dapat menjadi contoh karyawan lain, mengakibatkan produktivitas karyawan terganggu. Dengan adanya masalah ini maka perlu seorang manajer memberikan sanksi terhadap karyawan yang selalu melanggar aturan perusahaan sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai dengan produktivitas karyawan yang baik.

Masalah kedisiplinan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin adalah karyawan yang mengulur waktu dan sering terlambat masuk dalam masuk bekerja tanpa memberikan kabar dan

tidak masuk kerja sehingga mengurangi hasil kerja karyawan karena banyak waktu kerja yang terbuang sia-sia.

(2) Tidak Ada Bonus Untuk Staff Administrasi

Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik adalah mendapatkan bonus. Dengan adanya bonus, diharapkan karyawan termotivasi untuk selalu memberikan hasil kerja yang baik. Bonus tidak hanya meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan dalam bekerja tapi juga membantu mencapai tujuan perusahaan.

Bonus adalah upah tambahan yang diberikan pada karyawan selain gaji pokok sebagai bentuk *reward*, bonus diberikan berdasarkan hasil kerja yang baik atau target yang dicapai karyawan. Bonus yang diberikan kepada karyawan memiliki variasi yang berbeda, besarnya bonus yang diterima karyawan tergantung hasil kerja karyawan dan ketentuan perusahaan. Ada karyawan yang mendapatkan bonus kecil namun ada pula karyawan mendapatkan bonus yang besar.

Selain untuk menambah motivasi karyawan dan mendapatkan kepuasan kerja karyawan pemberian bonus juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama dalam kehidupan luar pekerjaan karyawan. Pemberian bonus akan menciptakan rasa aman, disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Namun tidak semua karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan bonus, walau tidak mempunyai target yang harus dicapai seperti halnya sales, staff administrasi juga harus menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline* yang diberikan kepada staff admin. Namun sudah menjadi ketentuan perusahaan sejak awal bahwa staff admin tidak mendapatkan bonus.

Hal tersebut menjadi salah satu hambatan manajer untuk memotivasi karyawan yang menjabat sebagai staff administrasi di PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin, tapi selain memberikan bonus memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara salah satunya dengan memberikan pujian, kenaikan gaji, kesempatan jenjang karir, tunjangan jabatan dan jaminan kesehatan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan bisa dilakukan dengan mengadakan rekreasi untuk membangun suasana keluarga di perusahaan.

(1) Perbedaan Karakter Karyawan

Karakter yang dimiliki karyawan berbeda-beda, sehingga menjadi hambatan bagi seorang manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin untuk memahami karakter yang dimiliki masing-masing karyawan. Latar belakang karyawan membentuk karakter masing-masing karyawan misalnya umur, status hubungan, tanggung jawab dan jenis kelamin mempengaruhi karakter karyawan. Contohnya adalah jika karyawan tersebut laki-laki sudah berusia 30 tahun mempunyai istri dan anak yang harus diberikan nafkah maka karyawan tersebut cenderung lebih giat dalam bekerja, dalam hal yang seperti ini seorang manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawan. Berbeda jika karyawan masih lajang, tidak mempunyai tanggung jawab lain selain diri karyawan itu sendiri maka disini seorang manajer harus mencari cara untuk memotivasi karyawan.

Seorang manajer harus mengerti karakter masing-masing karyawan yang bekerja diperusahaan yang ia pimpin dengan cara melakukan pendekatan secara intensif terhadap karyawan agar karyawan terbuka mengenai diri karyawan itu sendiri misalnya mengetahui seberapa banyak beban yang dipikul, apa kebutuhan karyawan dan apa keinginan karyawan. Jika sudah mengetahui karakter masing-masing karyawan manajer lebih mudah memberikan motivasi kepada karyawan.

3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer dalam rangka mendapatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.

Manajer selalu berusaha untuk mencari solusi pemecahan masalah dan mengatasi hambatan-hambatan dalam mendapatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara :

(1) Memberikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan bekerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan oleh karena itu manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin memberikan lingkungan dan suasana yang nyaman dan aman berupa tempat kerja yang tenang tidak bising, memiliki suhu ruang yang sesuai dan aroma ruangan yang nyaman kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

(2) Memberikan fasilitas yang mendukung

Fasilitas yang diberikan kepada karyawan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang baik tanpa hambatan. PT. Wahana Inti Sejati menyediakan

fasilitas kerja yang nyaman berupa peralatan kantor yang baik dan terbaru, jaringan internet yang stabil dan lain-lain.

(3) Memberikan gaji yang sesuai

Gaji yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan dan mencukupi kebutuhan karyawan.

(4) Menerima saran dari karyawan

Manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin untuk mendengarkan dan menerima kritik dan saran dari karyawan untuk kebaikan dan keberlangsungan operasional perusahaan.

(5) Kepercayaan antara manajer dan karyawan

Manajer menjadi penengah antara karyawan direktur dan *owner*. Manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dapat dipercaya karyawan misalnya untuk mengemukakan pendapat atau menyampaikan aspirasi untuk disampaikan kepada direktur atau *owner*.

(6) Memberikan tujuan dan target yang sesuai

Manajer PT. Wahana Inti Sejati memberikan target yang sesuai sehingga memunculkan rasa optimis karyawan untuk mencapai target tersebut sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

(7) Memberikan pujian atau penghargaan untuk karyawan yang berprestasi

Manajer PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin memberi pujian atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik dan membantu menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan prestas karyawan.

(8) Mengadakan rekreasi

PT. Wahana Inti Sejati mengadakan acara rekreasi untuk menghibur dan mempererat suasana kekeluargaan karyawan dan menambah kedekatan antar karyawan. Manfaat lainnya agar karyawan lebih bugar, pikiran jernih dan menghilangkan penat karyawan akibat pekerjaan dan hal lainnya.

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan dan kesimpulan ini merupakan jawaban pertanyaan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut :

1) Manajer sebagai Pembuat Keputusan, Motivator, dan Mediator. Manajer harus mempunyai keahlian dan keterampilan dalam memecahkan suatu permasalahan dan menetapkan kebijakan-kebijakan untuk mengatur karyawannya. Manajer sebagai motivator, manajer harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan nasehat, pengarahan dan bimbingan. Manajer sebagai mediator, manajer harus dapat menjadi penengah apabila terjadi suatu perselisihan antara sesama karyawan.

2) Hambatan-hambatan yang dihadapi Manajer dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- (1) Kurangnya kedisiplinan karyawan
- (2) Tidak ada bonus untuk staff administrasi
- (3) Perbedaan karakter karyawan

2. SARAN

1) Bagi manajer

- (1) Karena adanya karyawan yang menutup diri atau tertutup, manajer hendaknya lebih teliti dan melakukan pengawasan yang ketat agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam membuka pola pikir karyawan untkselalu terbuka apabila mempunyai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan suatu ide atau gagasan demi kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan. Misalnya dengan mengadakan rapat satu minggu sekali.
- (2) Untuk meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan, manajer hendaknya dapat memberikan contoh atau teladan bagi karyawan.
- (3) Antara manajer dan karyawan hendaknya terjalin kerja sama yang baik maka seorang manajer harus bisa bersikap demokratis dan menganggap karyawan sebagai rekan kerja

2) Bagi karyawan

- (1) Karyawan hendaknya selalu terbuka atas permasalahan kerja yang dihadapi agar tidak terjadi kerenggangan kepada manajer dan selalu berusaha untuk aktif mengeluarkan berbagai pendapat dalam setiap diskusi atau rapat yang diadakan oleh perusahaan
- (2) Karyawan hendaknya lebih disiplin lagi dalam bekerja, dengan datang ke kantor tepat waktu agar pulang dari kantor juga tepat waktu.
- (3) Antar sesama karyawan hendaknya saling menghormati dan menghargai dalam setiap berpendapat dan bertindak, sehingga terjalin kerjasama yang harmonis yang sesuai dengan keinginan manajer maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance. India: By Replika Press Pvt L Td
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Bandung : Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama
- Arsyad, Azhar(2001). *Media Pengajaran* Jakarta : Grafindo Persada
- Assauri, Sofjan (2004). *Manajemen Pemasaran* Jakarta : Rajawali Press
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : CV Pustaka Setia
- Harahap, Sofyan Syafri (2004). *Akutansi Aktiva Tetap Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Hasibuan, Melayu S.P (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. M (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*
- Hasibuan, Melayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Bumi Aksa
- Komaruddin (2001). *Ensiklopedia Manajemen*
Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Salemba empat
- Malayu S.P. Hasibuan (2012). *Manajem Sumber Daya Manusia*
Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
Surabaya : GhaliaIndonesia
- Moekijat (2006). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
Bandung : Bandar Maju
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:
Alfabeta
- Salim, Peter (2002). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* Jakarta : Modern English Pres

