

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS PARINGIN

Ramjiah¹, Hairul², Lamsah³

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM16310916
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1125096201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB NIDN1125126201
Email : ramjiahziah20@gmail.com/082255603130

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian motivasi kerja yang dilakukan terhadap karyawan J&t Express Paringin, proses yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara, penelitian perpustakaan, observasi, dan penelitian yang menggunakan analisis. Hasil penelitian menunjukkan Peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan J&t Express Paringin, Pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun, yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja kerja dan produktivitas kerja karyawan, pengelola J&t Express Paringin harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan J&t Express Paringin, maka pemimpin di tuntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar para karyawan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan. Agar suatu aktivitas J&t Express Paringin dapat berjalan dengan lancar, maka pemimpin atau pengelola hendaknya mengetahui problem-problem yang terjadi di lingkungan kerjanya. Pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&t Express Paringin, Kenyamanan dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Hal ini mengindikasikan para pemimpin atau pengelola memahami apa yang dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas serta semangat kerja karyawan. Sikap dan karakter pimpinan juga berpengaruh penting dalam produktivitas kerja untuk menunjang aktivitas dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine : Providing work motivation to employees of J&t Express Paringin. a process that can increase work productivity and morale. This research uses a qualitative approach design with a descriptive type of research. Research data were collected by interview, library research, observation, and research using analysis. Research result show, The role of the leader influences the work performance of J&t Express Paringin employees. Provision of motivation which was initially quite good over time continues to decline, which can cause a decrease in morale and enthusiasm of the employee's work. To improve work performance and employee productivity, managers of J&t Express Paringin must be able to provide encouragement and motivation to their employees, so that they are able to work well, full of enthusiasm and totalty. In an effort to increase morale and enthusiasm for employees at J&t Express Paringin, the leader is required to increase work motivation again so that employees return to have the desire to produce the maximum output possible for the company. So that a J&t express Paringin activity can run smoothly, the leader or manager should know the problems that occur in his work environment. Motivation influences of J&t Express Paringin employees. Comport in the work environment affects the success of the work produced by employees. This indicates leaders or managers understand what can motivate and increase employees productivity and morale. The attitude and character of the leadership also have an important influence on work productivity to support further activities and success.

Keywords : Motivation and Work Productivity

PENDAHULUAN

Peranan dan pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Di sisi lain, bila suatu organisasi atau perusahaan berhasil menyeleksi karyawan dengan baik dan menempatkan karyawan pada posisi/tempat yang tepat, maka aktivitas perusahaan juga akan berjalan secara efektif dan menimbulkan kepuasan/keharmonisan kedua belah pihak dalam melaksanakan tugasnya.

Penempatan tenaga kerja didasarkan atas pertimbangan tertentu bukan atas dasar rasio yang objektif sehingga tidak sesuai dengan skill yang dimiliki, maka karyawan akan merasa tanggung jawab dipikul dengan tugas-tugas yang kurang mampu untuk dikerjakan. Dengan demikian akan timbul suatu penurunan semangat dan kreativitas kerja yang pada akhirnya merugikan pihak yang bersangkutan.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif efisien, produktif dan profesional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi, merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam hal ini fungsi pemimpin sangat diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan apapun tingkat kepemimpinannya sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi perusahaan tersebut.

Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Jalannya perubahan tersebut cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan. Jadikaitan motivasi dengan produktivitas kerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi atau kondisinya tempat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berdasarkan dari data lapangan yang menggunakan teori yang sudah ada sebagai data pendukung, setelah itu hasilnya akan menjadi teori data-data tersebut. Di dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada J&t Express Paringin.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yang diteliti yaitu pada J&t Express Paringin di Jl. A. Yani KM 2,5 Kelurahan Batu Piring, Margo Mulyo, Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan.

Dalam pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Teknik pengumpulan data lapangan yang digunakan di dalam penelitian ini diantara adalah pengamatan (Observasi), yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyeknya dan kenyataan yang ada di dalam penelitian lapangan dan kemudian melakukan pencatatan data-data yang diperoleh dari J&t Express Paringin, Wawancara (Interview), yaitu sebagai teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pimpinan & Karyawan perusahaan J&t Express Paringin, mengenai data apa saja yang diperlukan. Analisis data dilakukan dengan pedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif dimana pencarian data perusahaan sehubungan dengan peranan motivasi kemudian digabungkan dengan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peranan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada J&t Express Paringin

Pemberian motivasi kerja karyawan yang diterapkan pimpinan di J&t Express Paringin saat ini mungkin masih belum memadai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan di perusahaan itu, terutama pada pimpinan atau wakil pimpinan yang memiliki kesibukkan dan kurangnya waktu untuk memberikan perhatian dan bimbingan kerja terhadap karyawan.

Hasil Penelitian Motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada J&t Epress Paringin.

1) Motivasi Kerja Yang Telah dilakukan.

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh pengelola J&t Express Paringin masih kurang memadai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Terutama karena kesibukkan pimpinan atau pengelola, dan kurangnya waktu untuk memberikan perhatian kepada karyawan. Hal ini menyebabkan proses motivasi terhambat, akibatnya beberapa diantara karyawan yang lama kelamaan bersikap tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Pemberian motivasi oleh pimpinan atau pengelola perusahaan adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik. Menjadi kewajiban bagi setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor eksternal pada setiap karyawan dapat diketahui atau dipahami oleh pimpinan dengan mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dengan karyawan dan dengan memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan karyawan tersebut, akan sangat mempengaruhi efektivitas pimpinan.

Selain itu turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan lain sebagainya. Untuk itu pimpinan atau pengelola harus dapat menemukan sebab turunnya semangat kerja,.

Apabila semangat kerja dan gairah kerja karyawan menurun, maka mereka akan cenderung malas dan kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini bisa terjadi jika perusahaan tidak begitu ketat dalam memberlakukan peraturan.

Dari permasalahan diatas, apabila prestasi kerja dan motivasi kerja terutama kesejahteraan karyawan kurang mendapat perhatian dari atasan, maka akan menimbulkan suatu masalah bagi diri karyawan. Untuk itu tidaklah sulit hanya sekedar memperhatikan kepentingan karyawan dan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan data hasil penelitian diatas, sebagai akibat dari pelaksanaan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pengelola J&t Express Paringin yang dinilai belum memadai dapat berakibat menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, dan hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2) Motivasi Yang Seharusnya

Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan semaksimal mungkin. Untuk itu perlu dilakukan hubungan antara berbagai karyawan didalam perusahaan. Adanya hubungan yang baik antara sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan didalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan juga harus menyadari bahwa betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian motivasi karyawan yang telah dilakukan oleh pengelola J&t Express Paringin seharusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus, karena jika alur komunikasi antar atasan dan bawahan terputus akan mengakibatkan tidak adanya keseragaman dalam melaksanakan tugas.

Selain hal tersebut diatas, yang juga perlu diperhatikan pengelola J&t Express Paringin adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, yaitu antara lain :

- (1) Pemberian penghargaan dan imbalan (reward).
- (2) Harga diri perlu mendapat perhatian.
- (3) Pemberian intensif yang terarah dan berkesinambungan.
- (4) Menyediakan atau memperbaiki fasilitas.
- (5) Perlunya pendekatan secara pribadi.

(6) Melaksanakan promosi jabatan.

Dengan demikian motivasi kerja jangan sampai kurang mendapat perhatian dari pimpinan atau pengelola J&t Express Paringin, bilamana pihak pengelola perusahaan menginginkan tujuan akan tercapai

3) Cara-Cara Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah, karena untuk memberikan motivasi yang kuat harus diketahui apa yang menjadi keinginan atau kebutuhan karyawan. Pada dasarnya motivasi di arahkan pada suatu tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan individu.. Adapun pendapat Kate Keenam (2001:21) mengenai cara-cara pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1) Menciptakan waktu yang tepat

Pada waktu orang diminta menunjukkan apa yang mereka sukai dan yang tidak tentang pekerjaan mereka, aspek-aspek yang mereka sukai biasanya sangat berbeda dengan yang tidak mereka sukai. Jarak keduanya merupakan aspek yang secara tegas saling bertentangan. Biasanya orang senang bila terampil dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri, mencapai standar yang tinggi dan usaha-usaha mereka diakui. Aspek tersebut merupakan aspek-aspek hakiki yang langsung berkaitan dengan tindakan melakukan upaya spesifikasi dan berada dibawah kendali pribadi si individu.

2) Memberikan Kepuasan

Untuk memberikan yang terbaik bagi pekerjaan maka orang perlu merasa bangga terhadap pekerjaan dan mendapatkan dari pekerjaan itu.

4) Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Untuk itu seorangpimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasilseperti yang diharapkan, yaitu :

- (1) Memahami perilaku bawahan.
- (2) Harus berbuat dan berperilaku realistis.
- (3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda.
- (4) Mampu menggunakan keahlian.
- (5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
- (6) Harus dapat memberi keteladanan.

5) Pentingnya Motivasi Bagi Karyawan

Pimpinan atau pengelola perusahaan harus dapat mendorong bawahannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dalam meningkatkan gairah kerja para tenaga kerja dengan harapan produktivitas kerja meningkat.

Pemberian balas jasa adalah satu hal yang sangat vital bagi para karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja para karyawan, dengan demikian maka setiap usaha yang dijalankan harus dapat menetapkan tingkat balas jasa yang tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan usaha agar lebih efektif dan efisien.

Akibat dari kurangnya perhatian pimpinan atau pengelola perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja mereka. Pimpinan atau pengelola perusahaan masih perlu memberikan perhatian yang dalam, menangani hal ini pimpinan perusahaan dapat melakukan berbagai upaya dalam memberikan motivasi bagi pekerjaannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi para karyawan antara lain dengan memberikan perhatian yang cukup dan keinginan karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Selain itu juga pimpinan atau pengelola perusahaan masih harus memperbaiki sarana dan prasarana serta fasilitas-fasilitas agar nantinya dengan semua hal diatas maka motivasi para karyawan semakin baik dan produktivitas kerjanya pun semakin meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh pengelola perusahaan.

6) Upaya PeningkatanProduktivitas

Bahwa peningkatanproduktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untukmengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagiandiantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2002) adalah :

- (1) Perbaikan terusmenerus.

Dalam upayameningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus

- (2) Peningkatan mutu hasilpekerjaan.

Berkaitanerat dengan upayamelakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

- (3) PemberdayaanSDM.

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakanSDM merupakan etoskerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

7) Usaha-Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja

Usaha atau cara untuk meningkatkan produktivitas merupakan suatu permasalahan yang punya arti penting dalam kehidupan manusia karena produktivitas kerja itu merupakan suatu sikap mental yang ada pada setiap individu, dimana hal itu sangat berperan dalam menunjang aktivitas kerja. Pada dasarnya dalam diri setiap manusia ada terdapat suatu keinginan mencari yang terbaik, selalu ingin maju akan tetapi persoalan yang sering terjadi dan dihadapi keterbatasan manusia sehingga tidak tahu bagaimana cara meningkatkan produktivitas atau potensi yang ada pada dirinya.

Produktivitas sebagai suatu sikap mental, yang mengandung semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan, maka hal itu berarti sebagai suatu pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan Bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan hasil-hasil. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan menjalin hubungan yang baik dengan mereka, pimpinan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup usaha yang dijalankan oleh pimpinan, sebagai pimpinan atau pengelola perusahaan diharuskan mempunyai berbagai karakter untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis, sehingga dari setiap karyawan merasa diperhatikan dan motivasi kerja mereka tetap dapat dipertahankan. Beberapa karakter-karakter yang harus dimiliki oleh pimpinan atau pengelola perusahaan adalah sebagai berikut :

- (1) Jujur dan Terbuka

Pimpinan harus selalu bersikap jujur dan terbuka dalam menjalankan usahanya, karena keterbukaan dalam suatu organisasi akan sangat membantu kelancaran jalannya kegiatan usaha yang dipegang oleh pimpinan tersebut.

- (2) Mempunyai Rasa Kepahaman Yang Tinggi

Pimpinan perusahaan harus mampu memahami orang lain dan harus banyak mengetahui tingkah laku manusia / karyawan bagaimana reaksi mereka terhadap situasi yang berbeda-beda.

- (3) Memberikan Pengarahan

Pimpinan perusahaan harus mampu mengarahkan bawahannya bagaimana mengerjakan pekerjaan supaya jangan sampai terjadi kesalahan yang berulang-ulang, karena hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi usaha yang dijalankandan usaha mencapai tujuan yang di inginkan pimpinan atau pengelola perusahaan.

- (4) Komunikator

Pimpinan perusahaan harus mampu berlaku sebagai komunikator yang baik, dan ia harus mampu berkomunikasi dengan seluruh anggota dan lingkungan usaha.

(5) Memberikan Penghargaan Kepada Karyawannya

Seorang pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawannya agar mereka senang tetap bekerja di usaha yang di jalankan oleh pimpinan yang bersangkutan, dan pimpinan harus selalu memperhatikan penghargaan apa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja mereka atau kelamaan mereka mengabdikan di usaha yang di jalankan pimpinan tersebut. Penghargaan itu dapat berupa memberikan bonus tambahan, komisi, fasilitas dan juga kenaikan gaji, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

8) Langkah-Langkah Pengembangan Etos Kerja

Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah seperti :

- (1) Peningkatan produktivitas melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan yang bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, dan sistematis.
- (2) Sistem Pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.
- (3) Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan di bina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan dan memperkokoh kesatuan.
- (4) Disiplin nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh rasa sikap mental manusia yang produktif. Karena dengan disiplin juga dapat melatih para pekerja untuk efektif dan efisien.
- (5) Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat karena sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari dan lingkungan sekitarnya.
- (6) Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya.

Usaha-usaha tersebut diatas harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Langkah ini perlu direalisasikan apabila tujuan-tujuan yang diharapkan untuk membentuk sikap mental dan etos kerja produktif sebagai faktor dominan masyarakat pembangunan dalam menuju keberhasilan.

PENUTUP

KESIMPULAN

J&t Express adalah sebuah Perusahaan layanan jasa pengiriman barang, baik berupa dokumen maupun paket. J&t Express melayani pengiriman ke seluruh pedalaman desa, kota, domestic dan internasional termasuk bisnis *e-commerce*. J&t Express merupakan perusahaan baru yang juga menggunakan IT dalam menawarkan kelebihan berupa jemput barang.

Paringin merupakan sebuah kecamatan yang berada di kabupaten Balangan. Apa yang telah dilakukan pihak pengelola J&t Express Paringin saat ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak pengelola akan berusaha selebihnya dan seterusnya, agar ke depannya untuk dapat memberikan reward sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun, yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan J&t Express Paringin, maka pemimpin di tuntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar para karyawan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan.

SARAN

Adanya / diperbaikinya fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai, pemberian motivasi yang terarah, dan disini hendaknya pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka selalu merasa diperhatikan oleh pemimpin sehingga pada akhirnya hal itu dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja tersebut diharapkan hasil dan prestasi yang dicapai juga ikut meningkat. Untuk meningkatkan kinerja kerja dan produktivitas kerja karyawan, pimpinan atau pengelola J&t Express Paringin harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas karena ada reward yang berhak mereka dapatkan bila mereka berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang di inginkan. Agar suatu aktivitas J&t Express Paringin dapat berjalan dengan lancar, maka pemimpin atau pengelola hendaknya mengetahui problem-problem yang terjadi di lingkungan kerjanya.

REFERENSI

- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke 10, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta.
- G.R. Terry dan L.W. Rue, 1992, Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ke enam belas, PT Bu mi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004, Pengembangan Kepribadian Pegawai, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Hamzah B. Uno, 2009, Teori Motivasi dan Pengukurannya “Analisis di Bidang Pendidikan”, Cetakan Kelima, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Darmadi, 20018, Manajemen Sumber Daya Manusia Ke Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang mempengaruhi”, Cetakan Pertama, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Winardi, 2002, Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Melayu S.P Hasibuan, 1996, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara Putra, Jakarta.
- Skripsi Rahmat, 2015, Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Swiss-Bell Hotel Borneo Banjarmasin, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Skripsi Dwi Endriani, 2018, Pengaruh Brand Image dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pengguna Jasa J&t Express di Bandar Lampung), Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Jurnal, Astuti, 2017, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Button), Universitas Pasundan Bandung.