

PERANAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT MEMBANGUN BERSAMA KABUPATEN TAPIN

Randi Riyani¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: randiriyani8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan selama ini di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin, Bagaimana peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya diterapkan oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan merupakan penelitian wawancara dan observasi yang dimana memberikan gambaran secara jelas tentang masalah yang diteliti, menginterpretasikan dan dijelaskan secara sistematis.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi yang diterapkan selama ini di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dapat dikatakan sudah baik berdasarkan teori Herzberg yang meliputi faktor motivasional dan pemeliharaan, namun masih terdapat kendala yang dihadapi pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada para karyawan sehingga dibuktikan dengan adanya sebagian karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang terlambat datang dan pulang lebih awal dari jadwal kerja yang ditetapkan yaitu kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas kerja, budaya kerja atau perilaku karyawan yang tidak baik, dan perusahaan sulit memberikan insentif atau bonus yang adil dan layak kepada karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine how the role of motivation to improve employee performance has been applied so far at PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin, What is the role of motivation to improve employee performance that should be implemented by PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin..

This study used a descriptive research design and was an interview and observation research which provided a clear picture of the problem under study, interpreted and explained systematically.

The results of this study can be concluded that the role of motivation that has been applied so far in PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin can be said to be good based on the theory of Herzberg which includes motivational and maintenance factors, but there are still obstacles faced by the leadership in providing work motivation to employees so that it is evidenced by the presence of some employees of PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin who are late coming and going home earlier than the set work schedule, namely the company's limited ability to provide work facilities, work culture or employee behavior that is not good, and the company finds it difficult to provide fair and proper incentives or bonuses to employees.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi dari karyawan merupakan aset perusahaan, dimana karyawan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja karyawan yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif, maka tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Menurut Mangkunegara (2013:18) motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Saydam (2015:325), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi. Notoatmodjo (2014:115) berpendapat usaha pendorong dalam usaha meningkatkan efektivitas karyawan harus dilakukan pimpinan dengan cara memilih hal-hal apa saja dan motivasi apa yang perlu dilakukan. Bentuk motivasi pada umumnya berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (pujian, sanjungan atau reward).

Menurut Notoatmodjo (2014:108) tujuan dari adanya motivasi karyawan berguna untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara selain berupa materiil dan non materiil dalam memperbaiki kinerja karyawan, keterampilan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugas pekerjaannya. Agar tercapainya efektivitas kerja perlu adanya motivasi karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Pada akhirnya perusahaan harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja karyawan selama ini, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya dari hasil observasi awal penulis banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin seperti adanya beberapa orang karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, inisiatif karyawan dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri dan sebagian besar karyawan kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sahabat Membangun Bersama yang beralamat di Kabupaten Tapin yang berada di alamat Jalan Pelda Bunawar RT 04/RW 01 Pualamsari, *MRV Building* Binuang, Kalimantan Selatan.

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu peranan motivasi (X), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berkaitan dengan strategi promosi berkenaan dengan keputusan pembelian. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal atau artikel ilmiah dari penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan (*field research*) yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

1. Peranan motivasi yang diterapkan selama ini di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam memotivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja lebih baik, PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menerapkan selama ini berdasarkan teori Herzberg sebagai berikut:

1) Faktor motivasional

(1) Prestasi

Secara periodik berdasar kriteria khusus, PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menunjuk karyawan terbaik / teladan dalam setiap levelnya untuk diberikan penghargaan (piagam, piala, uang, dll), serta foto dipasang di ruang tamu PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin. Hal ini bertujuan bahwa peraih prestasi tertinggi memperbedakan diri karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dari karyawan-karyawan lain oleh hasrat untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Dengan cara ini diharapkan mampu memacu motivasi berprestasi

dan menciptakan situasi kerja yang kompetitif dan diharapkan karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin termotivasi untuk menjadi yang terbaik.

(2) Pengakuan

Bagi karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang melahirkan, menikah, orang tua / keluarga meninggal dunia, dan sejenisnya, perusahaan memberikan bantuan baik berupa uang suka maupun uang duka dengan jumlah yang cukup sebagai bentuk apresiasi (pengakuan) dari PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin kepada karyawan (karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin merupakan asset bukan alat) sebesar Rp. 5.000.000,00.

(3) Pekerjaan itu sendiri

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja menuju produktivitas batubara di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin, yang terpenting adalah perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan untuk bekerja, hal ini bertujuan untuk menunjang pekerjaan itu sendiri yang dilakukan oleh karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin seperti menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerja / karyawan dalam program asuransi (kecelakaan kerja, pemeliharaan kesehatan dan pensiun), sehingga segenap karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan dan kebersihan tempat kerja juga merupakan prioritas yang sangat diutamakan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin.

(4) Tanggung jawab

Guna memacu produktivitas batubara, PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menerapkan sistem target dan memberikan reward bagi kelompok kerja yang mampu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan dan memberikan treatment / perlakuan khusus bagi kelompok yang tidak memenuhi target kerja yang sudah ditentukan oleh manajemen PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin agar karyawan memiliki tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukan.

(5) Pengembangan potensial individu

Pengembangan potensial individu merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2) Faktor pemeliharaan

(1) Gaji atau upah

Gaji adalah bentuk dari kompensasi atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Gaji dapat berbentuk uang, barang, maupun kesempatan menikmati sesuatu fasilitas perusahaan. Gaji atau upah di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin diberikan 1 kali dalam setiap bulannya yaitu tanggal 25 untuk tunjangan akuisisi atau gaji pokok diberikan tetap atau standar sesuai dengan golongannya, komisi

dan transportasi yang diberikan sesuai dengan status jabatan. Selain gaji karyawan yang diberikan sebesar + Rp.5.000.000,- juga mendapatkan uang ganti untuk transportasi sehari-hari, untuk area manajer gaji yang diberikan sebesar + Rp.6.000.000,- dan uang transport sebesar Rp. 22.500/hari. Disamping itu perusahaan juga memberikan karyawan Reward Lokal atau penghargaan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja dan target dari perusahaan selalu terpenuhi.

(2) Kondisi kerja

Semakin karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka semakin semangat mengerjakan pekerjaannya dan loyalitas terhadap PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin semakin besar. Kondisi kerja pada PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin sudah memadai hal ini dapat dirasakan oleh karyawan seperti lingkungan kerja yang bersih, ventilasi udara yang baik, lampu penerangan yang cukup, cat ruang kantor yang dapat menimbulkan semangat bekerja, dan fasilitas yang tersedia seperti komputer, printer, mesin ketik manual, faximile, mesin absensi, kamar mandi, dan sarana prasarana yang dipakai atau dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaan dan keamanan. Hal tersebut merupakan prinsip kondisi kerja yang sudah diterapkan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin. Namun dalam kemampuan dalam menyediakan fasilitas kerja seperti alat tulis kantor, komputer, mesin ketik, telepon, mesin faxsimile dan AC masih terbatas.

(3) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan dapat dikatakan sudah diterapkan secara maksimal dan baik oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin seperti karyawan diberi penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh, pemberian cuti atau izin kepada karyawan selalu diberikan, karyawan selalu berpakaian rapi dan menggunakan atribut lengkap selama bekerja (diberi seragam dan alat safety), mengikuti do'a bersama dan meeting pagi sebelum bekerja dan karyawan selalu diberikan kesempatan untuk berprestasi, mengembangkan kemampuan, dan berkarir.

(4) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi sudah berjalan dengan baik dan harmonis baik antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan karyawan yang lain di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin seperti karyawan selalu menyapa dan berkomunikasi dengan pimpinan atau karyawan, saling membantu dalam bekerja, karyawan selalu diikutsertakan partisipasinya dalam kegiatan kantor dan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk kreatif.

(5) Kualitas supervisi

Kualitas supervisi atau pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik, hal ini sudah diterapkan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dengan beberapa tindakan perusahaan seperti karyawan selalu menjalankan pekerjaan setiap harinya walaupun pimpinan tidak mengawasinya setiap hari dan karyawan selalu menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang berguna bagi pekerjaan, pimpinan memberikan kebebasan untuk memecahkan sendiri persoalan kerja, dan pimpinan selalu memberikan pengarahan sebelum karyawan menjalankan pekerjaan.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, pimpinan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin sering mengalami hambatan. Apalagi manajer harus memahami orang-orang dengan perilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin). Manajer juga sering kebingungan dalam menilai tingkat motivasi tiap karyawan karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dan perilaku karyawan yang nampak.

Adapun kendala yang dihadapi pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas kerja

Fasilitas perusahaan yang kurang memadai dalam penyelesaian pekerjaan mengakibatkan motivasi kerja karyawan rendah. Fasilitas kantor (untuk karyawan back office) yang ada di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin masih terbatas misalnya : jumlah komputer yang masih minim mengakibatkan para karyawan harus mengantri apabila ingin menggunakannya. Disamping komputer yang masih terbatas, mesin print juga kurang maksimal apabila para karyawan ingin mengeprint proposal untuk memprospek calon pembeli batubara dan membuat laporan pekerjaan (laporan CSR, laporan keuangan dan lain sebagainya. Masih sedikitnya AC pada tiap-tiap ruang kantor.

- 2) Budaya kerja atau perilaku karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang tidak baik

Pimpinan merasa kesulitan dalam memotivasi karyawan karena budaya kerja yang tidak baik kadang-kadang ada pada karyawan bagian operasional lapangan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin misalnya para karyawan mulai bekerja dan wajib menggunakan peralatan safety, namun penggunaan peralatan tersebut tidak sepenuhnya disadari oleh karyawan untuk menunjang keselamatan dan kesehatan karyawan lapangan di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin.

- 3) PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin sulit memberikan insentif atau bonus yang adil dan layak kepada karyawan.

Pemberian insentif yang adil dan layak sulit dilakukan karena antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tingkat kepuasannya berbeda-beda. Hal ini bisa dilihat ketika karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menerima insentif dari perusahaan, ada yang merasa sudah cukup dan ada juga yang menganggap masih kurang dengan insentif yang diterimanya. Kemudian untuk bonus, perusahaan memberikan bonus atau komisi sesuai dengan target yang dicapai oleh karyawan, karena hal ini PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menerapkan bonus atau komisi sesuai sistem piramida terbalik yaitu bagian operasional mendapatkan bonus atau komisi yang banyak dibandingkan dengan karyawan bagian kantor PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin. Apabila target yang diperoleh bagus atau lebih, bonus yang diterima juga banyak, sebaliknya apabila target yang diperoleh kurang, bonus yang diterima juga sedikit.

2. Peranan motivasi yang seharusnya diterapkan oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin

Melihat begitu pentingnya peranan motivasi dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin berusaha untuk memotivasi karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian motivasi tersebut sesuai konsep teori Herzberg sudah diterapkan oleh perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam penerapan tersebut pimpinan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin memiliki hambatan/kendala dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan menurut Herzberg adalah yang mampu memuaskan dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Agar karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dapat merasakan kepuasan dan dapat mendorong bekerja lebih baik, maka penerapan motivasi yang seharusnya diterapkan untuk mengatasi kendala/hambatan yang ada di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin adalah sebagai berikut:

- 1) PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin seharusnya dapat menyediakan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas yaitu dengan menciptakan ruang kerja yang kondusif, melengkapi alat tulis kantor, komputer, mesin ketik, telepon, mesin faxsimile, yang sesuai dengan standar kantor dan menambah AC pada tiap-tiap ruang kantor yang sifatnya terbatas dimiliki oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin.
- 2) Kesadaran karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin mempunyai peran sangat penting bagi keselamatan kerja dan disiplin menggunakan alat pelindung dalam dilaksanakan yang pada tujuan akhirnya terciptanya kinerja kerja karyawan secara optimal. Untuk mengatasi beberapa perilaku karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang kurang baik bagi karyawan lain yaitu dengan pemberian teguran bagi karyawan yang tidak memakai alat pelindung yang telah disediakan perusahaan dan sering tidak hadir dalam bekerja maka karyawan tersebut harus diberikan teguran atau peringatan secara langsung agar supaya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin tersebut masih melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan tidak mengindahkan peringatan tersebut maka dapat dilakukan sanksi berupa penundaan gaji.
- 3) Untuk memberikan insentif atau bonus yang adil dan layak kepada karyawan, PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin hendaknya berusaha untuk menetapkan standar pemberian bonus atau komisi perusahaan tetap pada penilaian target yang telah dicapai oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin disama ratakan pemberiannya untuk dapat meminimalisir keluhan karyawan terhadap masih kurangnya dengan bonus/komisi yang diterimanya (bagian operasional dengan bagian kantor pemberian dibagi sama rata).

Herzberg mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas yang merupakan faktor pendorong seseorang (karyawan) untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut dan faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai

manusia, pemeliharaan ketrentaman dan kesehatan. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Berdasarkan pembahasan, maka tindakan disarankan yang bersifat operasional adalah dengan pemberian motivasi kerja karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang dilakukan dengan metode langsung dan tidak langsung. Metode langsung dapat dilakukan oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dengan memberikan pujian, dan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan (memiliki kinerja yang baik). Sedangkan metode tidak langsung dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan disediakannya fasilitas-fasilitas kantor yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang meningkatkan strategi promosi untuk meningkatkan keputusan pembelian masyarakat pada *Home industry* Kerajinan Purun Al-Firdaus Borneo Banjarbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Peranan motivasi yang diterapkan selama ini di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin

Peranan motivasi yang diterapkan selama ini di PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dapat dikatakan sudah baik berdasarkan teori Herzberg yang meliputi faktor motivasional dan pemeliharaan, namun masih terdapat kendala yang dihadapi pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada para karyawan sehingga dibuktikan dengan adanya sebagian karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang terlambat datang dan pulang lebih awal dari jadwal kerja yang ditetapkan yaitu kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas kerja, budaya kerja atau perilaku karyawan yang tidak baik, dan perusahaan sulit memberikan insentif atau bonus yang adil dan layak kepada karyawan.

2. Peranan motivasi yang seharusnya diterapkan oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin

Peranan motivasi yang seharusnya diterapkan oleh PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dengan meniadakan hambatan/kendala yang ada dengan menyediakan fasilitas kerja, memberikan teguran kepada karyawannya dengan sanksi yang sesuai aturan dan memberikan insentif atau bonus yang adil dan layak kepada karyawan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa sekarang maupun yang akan sebagai berikut.

1. Sebaiknya PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin menyediakan fasilitas yang memadai dan menambah jumlah fasilitas kantor yang dibutuhkan. Misalnya komputer, mesin faxsimile, printer dan menambah AC pada tiap-tiap ruang kantor.
2. Pimpinan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin sebaiknya meluangkan waktu untuk turun langsung ke lapangan melihat karyawan yang sedang bekerja, hal

itu untuk mengecek apakah karyawan tersebut benar-benar bekerja atau menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.

3. Agar karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama Kabupaten Tapin dapat mencukupi kebutuhan tempat tinggal yang layak, perusahaan sebaiknya bekerja sama dengan pengembang perumahan untuk diadakan program perumahan di tempat tertentu. Program perumahan itu dapat dibayar dengan sistem kredit atau potongan gaji per bulan.

REFERENSI

Hasibuan, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahardika, H. (2013). *Prinsip dan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, & Jackson. (2016). *Teori Motivasi*. Jakarta: Pusaka Baru.

Moenir. (2013). *Manajemen Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*. Jakarta: Rineka Cipta.