

ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.SUBUR GROUP CABANG RATU ELOK

ABSTRAK

Mega Purnama Putri Hasibuan¹, Muhammad Harlie², Dwi Wahyu Artiningsih³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310644,
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006045401,
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501,
Email : megapurnamaputri28@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) untuk mengetahui pemberian motivasi apa yang telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, (2) untuk mengetahui pemberian motivasi apa yang sebaiknya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rancangan pada penelitian ini menggunakan penelitian metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian karyawan CV. Subur Group Cabang Ratu Elok ialah 35 responden. Adapun analisis data menggunakan statistika sederhana dengan tabel frekuensi.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kebijakan motivasi yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah cukup baik. Itu dikarenakan pimpinan perusahaan selalu senantiasa memberikan dorongan motivasi guna meningkatkan kinerja paa karyawannya. (2) pemberian motivasi yang sebaiknya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah peran pentingnya pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi guna memberikan semangat kerja kepada karyawannya yang berguna untuk kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kebijakan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to: (1) to find out what kind of motivation has been applied to improve employee performance, (2) to find out what kind of motivation should be applied to improve employee performance.

The design in this study used qualitative research methods data collection techniques used interviews, observations, documentation and distributing questionnaires. Research population of employees CV. Subur Group Ratu Elok Branch is 35 respondents. The data analysis uses simple statistics with a frequency table.

The results of the study show: (1) The motivational wisdom that has been carried out in improving employee performance is quite good. That's because company leaders always provide motivational encouragement to improve the performance of their employees. (2) the provision of motivation that should be applied to improve employee performance is the important role of company leaders in providing motivation to provide morale to employees which is useful for employee performance.

Keywords: Wisdom, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Hakekatnya manusia mendambakan kehidupan yang layak sesuai dengan perkembangan zaman. Apalagi sekarang kita memasuki era zaman modern dimana hal yang sangat dibutuhkan yaitu semangat, keahlian dan intelektual yang cukup mumpuni. Setiap organisasi atau perusahaan diperlukan untuk memiliki opsi untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM diawasi.

Aset sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari variabel representatif yang diandalkan untuk melanjutkan serta dapat diharapkan untuk mencapai tujuan otoritatif atau perusahaan. SDM berperan dalam mempersiapkan dan memanfaatkan aset dan material dengan tujuan menjadi suatu produk. Oleh sebab itu guna meningkatkan eksekusi pengembangan lebih lanjut harus dipikirkan dengan tujuan agar SDM dapat bekerja dengan sukses dan menunjukkan kemampuan agar mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas pada suatu organisasi atau perusahaan.

Produktivitas kinerja karyawan adalah hal dasar dari berbagai macam rancangan manajemen dan kepemimpinan. untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal di organisasi atau perusahaan, guna menciptakan tujuan perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi

kemajuan perusahaan. Selain itu, organisasi atau perusahaan perlu fokus pada elemen yang berbeda yang dapat mempengaruhi inspirasi pekerja, untuk situasi ini penting untuk memainkan peran otoritatif dalam memperluas inspirasi dan membangun tempat kerja yang menguntungkan untuk memberdayakan pembuatan mentalitas ahli dan kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan kewajiban masing-masing.

Kinerja mengacu pada kinerja karyawan yang diukur menurut standar atau pedoman yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan. Sistematis agar tercapainya kemampuan kinerja karyawan yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi lebih untuk bekerja lebih keras. Dilihat pentingnya peranan karyawan dalam suatu organisasi, maka karyawan perlu lebih memperhatikan tugas-tugas yang dikerjakannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan tingginya semangat kerja, karyawan akan bekerja lebih keras. Sebaliknya, semangat kerja rendah, karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, putus asa, dan sulit menyelesaikan pekerjaan. Motivasi timbul ketika orang merasa semua kebutuhannya terpenuhi,

oleh karena itu jika kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan timbul masalah yang berujung pada beberapa situasi yang sering terjadi di perusahaan, seperti pemogokan dan tuntutan kenaikan gaji. karyawan tidak puas dengan perusahaan. Beberapa perusahaan memiliki permasalahan seperti rendahnya motivasi karyawan, kurang terjalannya kerjasama yang baik antar karyawan, dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga diperlukan suatu kebijakan untuk memotivasi karyawan. Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan.

Tingginya dedikasi pimpinan dan karyawan serta peran memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja seluruh pegawai, sangat perlu adanya pemberian insentif dari pimpinan kepada pimpinan. Pekerjaan yang tidak kondusif terhadap lingkungan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

CV. Subur Group merupakan bisnis kuliner yang berada di Kalimantan Selatan. CV. Subur Group menyediakan mie ayam dan bakso yang didirikan oleh H.Sugianto asal dari Jawa Tengah. Saat ini Subur Group mempunyai 20 tempat cabang yang tersebar di Kalimantan Selatan, terutama di Banjarbaru, Kabupaten Banjar, Kabupaten Tanah Bumbu, Banjarmasin dan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, berupa data yang digunakan berdasarkan karakteristik perusahaan. Yaitu : sejarah perusahaan,

struktur organisasi, kegiatan umum perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat diketahui hal-hal yang bisa membuat motivasi para karyawan meningkat terhadap kinerjanya dilapangan.

Pemberian Motivasi Kerja Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Motivasi yang tinggi dalam diri karyawan akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika motivasi berkurang akan mengakibatkan semangat kerja menurun. Apabila motivasi menurun maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan semangat karyawan pada CV. Subur Group Cabang Ratu Elok.

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban responden dari koisioner yang telah dibagikan kepada karyawan CV. Subur Group Cabang Ratu Elok, bahwa motivasi yang diberikan pimpinan CV. Subur Group Rata Elok yaitu Bapak H. Sugianto sudah cukup baik, hal itu dapat dilihat dari hasil jawaban reponden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus mengerjakan tugas agar hasil yang didapat memuaskan dan optimal serta dari jawaban tentang melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas. Hanya saja pada bagian ketika menemui atau terjadi masalah dalam bekerja karyawan masih segan untuk bertanya kepada sesama rekan kerja ataupun keatasan. Hal ini diakibatkan karena kurangnya rasa percaya pada diri sendiri dan orang lain. Dan pada bagian untuk bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya masih terdapat karyawan yang berleha-leha dilihat dari jawaban yang responden berikan.

Selain itu dalam wawancara peneliti dengan pihak perusahaan juga diketahui pada umumnya para karyawan mendapatkan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan, para karyawan mengatakan bahwa sosok pimpinan mereka sering memberikan dorongan motivasi kerja, seperti tetap selalu menjaga dan meningkatkan kualitas makanan, kebersihan, service agar dapat memberikan pelayanan *excellent* bagi pelanggan.

Pemberian Motivasi Yang Terbaik Diterapkan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan bagian sebelumnya telah dijelaskan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya bila motivasi turun maka berakibat semangat kerja akan menurun. Motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan agar meningkatkan semangat kerja para karyawannya bisa melalui berbagai cara, seperti :

1. Memberikan gaji yang sesuai dengan pembagian tugas atau posisi karyawan, ini karena pada CV. Subur Group perihal pemberian gaji masih berdasarkan lama masa kerjanya.
2. Memberikan insentif atau bonus ketika tercapainya target penjualan, memberikan apresiasi atau pujian kepada karyawan atas segala usaha yang dilakukan karyawan akan tercapainya target perusahaan yang diberikan pimpinan.
3. Hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan dan karyawan.

Hubungan yang baik antar karyawan maupun pimpinan akan berdampak baik bagi perusahaan. Ini dapat menjadikan suasana perusahaan lebih nyaman.

Mengenai kebijaksanaan yang sebaiknya dijalankan oleh perusahaan adalah berusaha untuk memberikan kebijaksanaan motivasi dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan, seperti pemberian gaji, tunjangan, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan serta hubungan antar karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi pada setiap perusahaan sangat diperlukan kehadirannya, karena memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi sangatlah memberi keuntungan bagi perusahaan, dengan adanya semangat kerja dalam diri karyawan maka perusahaan tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menjalankan tugas pekerjaan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan motivasi yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah cukup baik. hal itu dapat dilihat dari hasil jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus mengerjakan tugas agar hasil yang didapat memuaskan dan optimal serta dari jawaban tentang melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas. Hanya saja pada bagian ketika menemui atau terjadi masalah dalam bekerja karyawan masih segan untuk bertanya kepada sesama rekan kerja ataupun keatasan. Hal ini diakibatkan

karena kurangnya rasa percaya pada diri sendiri maupun keorang lain. Dan pada bagian untuk bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya masih terdapat karyawan yang berleha-leha dilihat dari jawaban yang responden berikan.

2. Pemberian motivasi yang sebaiknya diterapkan oleh perusahaan adalah Memberikan gaji yang sesuai dengan pembagian tugas atau posisi karyawan, ini karena pada CV. Subur Group perihal pemberian gaji masih berdasarkan lama masa kerjanya, Memberikan insentif atau bonus ketika tercapainya target penjualan, memberikan apresiasi atau pujian kepada karyawan atas segala usaha yang dilakukan karyawan akan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, h. 42.
- Herawaty, E., Hairudinor, H., & Irwansyah, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 83–91.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja tercapainya target perusahaan yang diberikan pimpinan, Hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan dan karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan maupun pimpinan akan berdampak baik bagi perusahaan. Ini dapat menjadikan suasana perusahaan lebih nyaman. Mengenai kebijaksanaan yang sebaiknya dijalankan oleh perusahaan adalah berusaha untuk memberikan kebijaksanaan motivasi dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan, seperti pemberian gaji, tunjangan, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan serta hubungan antar karyawan.
- Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Riskianto, N. K. (2017). Perbedaan Kebijakan (Wisdom). *Fakultas PSikologi, UMP*, 9-15.
- Sedarmayanti, 2003, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, Penerbit Ilham Jaya, Bandung..
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Bikrosi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Wulandari, A. (2019). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan. *FEB UMP*, 10-46.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 3(011).