

ANALISIS MOTIVASI DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN AFMUN PHOTOGRAPHY BANJARMASIN

ABSTRAK

Ahmad Munadi¹, Basuki², Risnawati³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17.31.0470

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1111066301

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 0006047001

Email : munadahmd@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana cara motivasi yang dilakukan oleh Afmun Photography Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran sejauh mana manfaat pemberian kompensasi terhadap peningkatan semangat dan gairah kerja para karyawan Afmun Photography Banjarmasin. 3) Untuk mengetahui bagaimana cara motivasi yang dilakukan oleh Afmun Photography dan pemberian Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Metode penelitian menggunakan jenis kualitatif dengan wawancara mendalam yang dipilih dari narasumber. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan training. Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Saran yang dapat diberikan oleh Kepada pihak terkait dalam hal ini pimpinan Afmun photography banjarmasin dalam melaksanakan kegiatan motivasi hendaknya juga mempertimbangkan dasar-dasar dalam penempatan pekerjaan karyawan, apakah karyawan tersebut sudah sesuai antara tugas dan keahlian yang dimilikinya, sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal dalam pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to 1) To find out more clearly how the motivation is carried out by Afmun Photography Banjarmasin. 2) To find out and get an idea of the extent to which the benefits of compensation have increased the morale and enthusiasm of the employees of Afmun Photography Banjarmasin. 3) To find out how Afmun Photography does motivation and provides compensation for improving employee performance.

The research method uses a qualitative type with in-depth interviews selected from sources. Data collection techniques using documentation, interviews and observations.

The results of the study can be concluded that to increase employee morale through work motivation, companies must understand the motivation of individual employees both from

internal and external aspects by using a direct approach to each individual or the implementation of training. Providing good compensation to employees who excel will have an impact on the high morale of the employees themselves so that employees will be more enthusiastic at work.

Suggestions that can be given to related parties, in this case the leadership of Afmun Photography Banjarmasin in carrying out motivational activities, should also consider the basics in employee job placement, whether the employee is in accordance with the tasks and skills he has, so that the results achieved are more optimal in the work.

Keywords: Motivation, Compensation and Work Spirit.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun berupa jasa. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan Karyawan agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat diandalkan serta berprestasi adalah memberikan dorongan-dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan Karyawan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing Karyawan. Pengembangan Karyawan ini dimaksudkan untuk

meningkatkan Karyawan untuk lebih produktif, dan menambah keefektifitas kerja Karyawan.

Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan bisnis, sudah selayaknyalah sumber daya manusia atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya. Dengan semakin marak dan ketatnya persaingan antar perusahaan, maka disemua ataupun disetiap perusahaan dituntut untuk memiliki ritme kerja yang serba cepat, serta menuntut dan sangat kompetitif. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, 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 secara penuh terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang

dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman dan teguran. Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem Kebijakan Kompensasi guna mempengaruhi cara kerja Karyawan, agar Karyawan dapat bekerja lebih baik. Kebijakan Kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, dan produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2014).

Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan- tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Afmun Photography terletak pada Jalan Martapura lama (sungai lutut) km. 6,4 Komplek Diva Raya Residence, jalur utama No. 9, Jenis kegiatan usaha Afmun Photography bergerak dibidang penjualan jasa Photography Photo Studio, Wedding Photography dan jenis-jenis Photography yang dilakukan saat acara Pernikahan,

Kawinan, Aqiqah – Tasmiyah Dan lain Sebagainya.

Kegiatan yang dilakukan oleh Afmun Photography, dalam rangka mengarahkan tenaga kerja yang baik dan kompeten masih kurang sesuai dengan prosedur yang berlaku, tetapi sudah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Disamping itu motivasi dan kompensasi terhadap para pegawai jarang dilaksanakan, padahal kedua komponen tersebut merupakan suatu rangkaian yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan kegiatan Afmun Photography.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya tingkah laku, cara pandang, motivasi dan sebagainya secara menyeluruh dan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu kejadian-kejadian khusus yang alamiah. Artinya pendekatan dalam penelitian ini tidak menggunakan angka-angka.

Penelitian kualitatif, menurut Robert Bogdan dan Steven J Taylor seorang pakar ilmu sosial, dalam bukunya *Introduction To Qualitative Research Methods* yang dialih bahasakan oleh Arif Furchan seorang pakar ilmu sosial, bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif, ucapan atau tulisan yang dapat diamati dari orang-orang itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Motivasi

Pentingnya Motivasi bagi para pegawai merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai pemberian motivasi terhadap para karyawan yang seharusnya dilakukan oleh studio Afmun Photography

Banjarmasin. Motivasi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya suatu instansi/ perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, demikian juga dengan motivasi kerja terhadap pegawai / karyawan pada suatu instansi.

Berikut ini pendapat dari beberapa orang informan tentang motivasi kerja pada Afmun Photography Banjarmasin Inti Harapan yang dilakukan pada hari Minggu, tanggal 27 juni 2021, yang menghasilkan data penelitian sebagai berikut :

Salah satu peran yang dapat dilakukan oleh Afriannur., S.T. selaku pemimpin Afmun Photography Banjarmasin dan sifatnya sangat penting sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Bapak Afriannur., S.T. selaku Pimpinan Afmun Photography Banjarmasin.

“bahwa sistem pemberian motivasi untuk karyawannya yaitu berupa pembinaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk membina karyawan semangat kerja, keterampilan, keahlian serta penerapan untuk disiplin dan yang melanggar peraturan di perusahaan maka karyawan dapat dikenakan sanksi-sanksi berupa teguran dipotong gaji”.

Jadi maksud memberikan motivasi disini yaitu memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya atau karyawan, memberikan tanggungjawab serta kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan tau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan kegiatan yang optimal, dinatara kebutuhan tersebut adalah kebutuhan sandang, pangan dan pemberian THR pada hari raya idul fitri. Kebutuhan sosial ini dibuktikan dengan terjalannya interaksi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, adanya kasih sayang dan persahabatan serta kerjasama

antar karyawan. Kebutuhan penghargaan yaitu penghargaan berupa tambahan gaji.

Selain pemenuhan kebutuhan diatas pemimpin Afmun Photography juga memberikan tekanan atau paksaan pada tingkat rendah berupa peraturan/ tatacara tertib yang disesuaikan secara bertahap untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawannya, memberikan reward pada karyawan berupa upah kehadiran sebesar Rp. 50.000,- yang diberikan secara bertahap, memberikan reward pada karyawan berupa upah lembur, karena tanpa adanya permohonan terlebih dahulu. Maka karyawan tidak dapat mendapatkan upah lembur, memberikan rekomendasi kepada karyawan untuk mengikuti program latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas karyawan, baik dalam program latihan dibidang teknologi maupun manajemen serta mengadakan outbond yang bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan atau kebosanan kerja yang berakibat dari tekanan-tekanan atau tuntutan-tuntutan kerja. Selain itu, outbond bertujuan untuk merangsang semangat kerja dan pada akhirnya akan tercipta sebuah motivasi kerja.

Menurut Bapak Zani Akhmad selaku bagian video graper Afmun Photography.

“bentuk motivasi yang diberikan pemimpin yaitu suatu bentuk kebutuhan yang berupa sandang, pangan, papan dan gaji, keamanan dan keselamatan, penghargaan (pretasi kerja yang baik), dan pengembangan diri semaksimal mungkin dan melakukan apa yang paling cocok saat menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan motivasi yang dilakukan selama ini sifatnya adalah dorongan dan arahan kepada bawahan serta memberikan tanggungjawab kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan tau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Wawancara bersama karyawan Afmun Photography

Pentingnya dorongan atau motivasi yang dilakukan oleh Afmun Photography Banjarmasin, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kegiatan kerja yang padat dan mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat.

menurut Rifki selaku Videographer Afmun *“Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama karyawan dan juga pemimpin. Dalam acara ini karyawan juga diperkenankan mengajak serta anggota keluarga, dan acara tersebut beralangsur beberapa hari pada saat hari libur, atau pada saat tidak ada jadwal pemotretan, akan tetapi tidak jarang beberapa karyawan yang tidak ikut serta karena 3In diluar jam kerja atau karena alasan lain”*.

Motivasi atau dorongan memang sifatnya bermacam-macam dan bukan acara-acara seperti itu saja yang diharapkan akan tetapi juga hal-hal lain yang kesemuanya masing-masing mempunyai keinginan tertentu terhadap motivasi.

Selanjutnya setelah pemberian motivasi diharapkan para karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang professional dalam bekerja, sehingga menjadi asset yang berguna dan dapat di andalkan.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada karyawan oleh suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Karena dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh data tentang kompensasi yang ada di Kantor Afmun Photography Banjarmasin, Berikut ini pendapat dari informan tentang kompensasi di Afmun Photography, yang menghasilkan data penelitian sebagai berikut : Menurut Bapak Zani Akhmad selaku bagian video graper Afmun Photography.

Selain gaji pokok, disini juga ada pemberian kompensasi berupa THR, upah lembur yang dihitung perkegiatan pemotretan, cuti kerja, bonus insentif pemotretan. Pemberian kompensasi disini bukan hanya berupa uang saja tetapi juga yang menyangkut hal sepele seperti lingkungan kerja yang nyaman dengan disediakan kipas angin disetiap ruangan kerja karyawan dan berbagai alat pendukung pekerjaan seperti computer dan lain-lain, yang membuat mereka tidak merasa bosan ketika bekerja dan juga dibagian depan ruangan disediakan tempat untuk mereka beristirahat yang membuat kegiatan pekerjaan disini terasa nyaman”.

Dari penjelasan Bapak Zani Akhmad, diketahui bahwa pemberian kompensasi di Afmun Photography Banjarmasin ini berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta ada juga kompensasi nonfinansial. Untuk kompensasi finansial langsung berupa gaji pokok, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa upah lembur yang dihitung perkegiatan pemotretan, cuti kerja, bonus insentif pemotretan. Untuk kompensasi nonfinansial berupa lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Menurut Della selaku bagian *finance* Afmun Photography

“banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan pemberian insentif, maka pemberian insentif merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam usaha mencapai tujuan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh Afmun Photography dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu pemberian insentif berbentuk material

dengan pemenuhan kebutuhan jasmani, berupa gaji yang diterima oleh para karyawan berdasarkan peraturan yang berlaku. Insentif yang berbentuk material lainnya selain gaji, yang saat ini di Afmun Photography yaitu: 1) Tambahan penghasilan bagi para karyawan yang melakukan kerja diluar jam-jem kerja berupa uang lembur. 2) Pemberian insentif penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang benar-benar melaksanakan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan”.

Menurut Bapak Zani Akhmad

“untuk masalah gajih. Karena tidak mungkin kan kami bekerja tapi ga digaji. Biasanya kami juga menerima THR lebaran, lumayan lah bisa membuat kami senang. Tugas-tugas disini tidak begitu susah tetapi sangat melahkan sehingga membuat pusing,apa lagi kalau ketemu customer yang cerewet. tapi mau gimana lagi namanya juga kerja pasti ada hal begitu. Tetapi setiap kali diberi gaji dan bonus rasanya senang sehingga membuat semangat dalam bekerja, terkadang ada juga customer yang lucu sehingga kerja disini sangat menyenangkan”.

3. Semangat kerja Karyawan dengan Adanya Motivasi dan Kompensasi

Semangat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja dan kualitas kerja karyawan yang semakin meningkat, maka pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.

Untuk memperoleh data tentang semangat kerja karyawan di Afmun Photography Banjarmasin, peneliti juga melakukan wawancara terhadap informan seperti sebelumnya Adapun hasil dari wawancara ini sebagai berikut :

Menurut Ahmad Fauzan

“Menurut saya kompensasi sangat berdampak terhadap semangat kerja karyawan, karena karyawan dimanapun

pasti butuh balas jasa atas tugas yang dikerjakannya berupa motivasi dan kompensasi yang adil dari perusahaan, seandainya pimpinan itu gak memberikan motivasi dan kompensasi ya mungkin dampaknya juga tidak ada terhadap perusahaan. Dengan kata lain karyawan dan perusahaan harus sama-sama saling menguntungkan. pada Afmun Photography ini ya, pimpinan selalui dan terus mengevaluasi hasil kerja kami, sehingga bisa diketahui semangat kerja karyawan disini cukup bagus. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa puas dengan apa yang mereka terima dari perusahaan”.

Menurut Ahmad Fauzan selaku karyawan Afmun Photography Banjarmasin,

“usaha-usaha yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu : 1) Penilaian karyawan 3 bulan sekali melalui hasil tanggapan dari customer mereka. Dalam hal ini pemimpin melaksanakan penilaian secara langsung serta mengadakan kontrol keruangan kerja karyawan tanpa sepengetahuan karyawannya. 2) Memberikan promosi/kenaikan gaji tepat pada waktunya 3) Pembinaan bagi para karyawan dilakukan sebulan sekali dengan cara rapat kerja intern, untuk mengetahui rencana dan masalah-masalah yang dihadapi oleh masing-masing bagian Afmun Photography. 4) Meningkatkan disiplin kerja karyawan, seorang pemimpin harus berupaya terus- menerus menanamkan kesadaran, melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan apabila karyawan melalaikan tugasnya dan tanggungjawab dalam bidangnya masing-masing maka diberikan teguran/sanksi secara langsung oleh atasan”.

Hasil dari penjelasan Ahmad Fauzan dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian motivasi dan kompensasi sangat berdampak dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Menurutnya, alasan

seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan karena adanya motivasi dan kompensasi, jika tidak ada motivasi dan kompensasi tentu seorang karyawan tidak akan mau bekerja atau bahkan meninggalkan perusahaan tersebut. Hal lain juga yang membuatnya bertahan di perusahaan karena tempat kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan betah dan rileks ketika bekerja.

Pembahasan

Pentingnya dorongan atau motivasi yang dilakukan oleh Afmun Photography Banjarmasin, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kegiatan kerja yang padat dan mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat. Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama karyawan dan juga pemimpin. Dalam acara ini para karyawan diperkenankan mengajak serta anggota keluarga mereka, dan acara tersebut beralangsur beberapa hari pada saat hari libur, atau pada hari minggu, akan tetapi tidak jarang banyak pegawai yang tidak ikut serta karena kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Motivasi atau dorongan memang sifatnya bermacam-macam dan bukan acara-acara seperti itu saja yang diharapkan akan tetapi juga hal-hal lain yang kesemuanya masing-masing mempunyai keinginan tertentu terhadap motivasi.

Pada Afmun Photography Banjarmasin ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan motivasi. Artinya, pelaksanaan kegiatan motivasi kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada

menurunnya disiplin dan produktivitas kerja para pegawai.

1) Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan

Dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan terhadap para calon pekerja, maka perlu diberikan bimbingan dan pengarahan sebagai penggerak aktivitas karyawan bersangkutan. Motivasi ini perlu juga agar terwujudnya aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri karyawan akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan oleh organisasi kepada mereka apabila motivasi itu telah dimiliki oleh karyawan maka muncullah keinginan yang mendorong mereka untuk giat bergairah dalam bekerja.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan atau secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan pekerjaan rutinnnya.

dari hasil penelitian yang dilakukan di Afmun Photography Banjarmasin Faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan antara lain adalah kondisi kerja yang menyenangkan, penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan bidangnya, penghargaan dari atasan

maupun rekan kerja, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan lain- lain. Hal demikian bila terus menerus dibiarkan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin Afmun Photography Banjarmasin adalah :

- (1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh karyawan.
- (2) Mengadakan mutasi agar seksi dan bagian yang ada untuk penyegaran dan menghindari kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan.
- (3) Menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh. selain itu dalam penempatan pegawai faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.
- (5) Mengikut sertakan karyawan khususnya karyawan yang menduduki jabatan struktural dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, selain itu bawahan akan merasa dihargai pendapat serta ide-idenya, dan ini juga tentunya akan memberikan motivasi bagi pegawai tersebut.

Dalam hal ini peranan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar ber semangat dan gairah dalam kerja.

2) Pemberian Kompensasi Yang Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang sudah dikerjakan kepada perusahaan, semakin baik hasil yang dikerjakan seorang karyawan maka semakin baik pula pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, (Hasibuan 2013; 117).

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 3 orang karyawan di Afmun Photography Banjarmasin, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di Afmun Photography Banjarmasin ini bermacam-macam, berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta kompensasi non finansial antara lain sebagai berikut :

- (1) Gaji
Pemberian gaji diberikan setengah bulan sekali, banyaknya gaji yang diterima perharinya adalah Rp. 100.000 dan jika hari libur maka tidak mendapat bayaran. Dengan kata lain gaji yang didapat tergantung jumlah hari bekerja.
- (2) Tunjangan Hari Raya (THR)
Diberikan setiap hari raya lebaran, berupa uang tunai dan sembako untuk masing-masing karyawan.
- (3) Upah lembur
Diberikan bila karyawan melakukan kerja lembur. Upah lembur dibayar perkegiatan sekitar Rp. 50.000, jadi semakin banyak karyawan melakukan kegiatan kerja lembur maka semakin banyak pula upah yang didapat.
- (4) Cuti kerja
Cuti kerja diberikan apabila karyawan tersebut memiliki kepentingan.

- (5) Lingkungan kerja yang nyaman
Selain berbagai alat pendukung pekerjaan seperti computer dan lain-lain, dibagian depan ruangan disediakan tempat untuk mereka beristirahat yang membuat kegiatan pekerjaan disini terasa nyaman. Hal lain yang membuat karyawan nyaman adalah disetiap ruangan kerja karyawan dilengkapi kipas angin yang membuat mereka tidak gerah ketika bekerja serta koneksi jaringan yang lumayan lancar, membuat mereka bisa sedikit bersantai disela kesibukan bekerja.
- (6) Pengakuan dari pimpinan
Berupa apresiasi yang diberikan atasan terhadap karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.
- (7) Rekan kerja yang menyenangkan
Karyawan Afmun Photography Banjarmasin, memiliki umur yang rata-rata sama sehingga membuat mereka nyaman dan tidak canggung ketika berkomunikasi satu sama lain.

Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan afmun photography. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran

pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang telah disampaikan oleh karyawan Afmun Photography Banjarmasin *“Ahmad Fauzan bahwa pemberian kompensasi sangat berdampak dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Menurutnya, alasan seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan karena jika tidak ada kompensasi tentu seorang karyawan tidak akan mau bekerja atau bahkan meninggalkan perusahaan tersebut. Hal lain juga yang membuatnya bertahan di perusahaan karena tempat kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan betah dan rileks ketika bekerja”* Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2013) menyatakan sebagai yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan. Dari uraian diatas bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 3) Beberapa Usaha Yang Dapat Dilakukan Dalam Pemberian Motivasi dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan, Diantaranya :

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan ini. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa berupa uang barang ataupun riwot dan penghargaan tapi bisa juga memotivasi diberikan berdasarkan ucapan atau kata kata yang mampu membangkitkan jiwa kerja para karyawan untuk bekerja lebih Giat lagi.

Pada perusahaan ini sebaiknya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dimulai pada saat briefing pagi dengan cara menyemangati para karyawan agar bekerja lebih giat dan dapat mencapai target penjualan sehingga mampu mengeluarkan bonus yang diharapkan setiap akhir bulannya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi karyawan pimpinan harus memenuhi janji-janji yang telah diberikan kepada para karyawan seperti bonus insentif kerja yang harus keluar tepat waktu setiap bulannya beserta dengan gaji yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan juga karyawan dapat diberikan berupa penyebaran ataupun refreshing seperti jalan jalan diadakannya outbond atau suatu kegiatan yang dapat meningkatkan Silaturahmi antar karyawan serta dengan pimpinan.

Pimpinan juga harus mampu mencatatkan motivasi kerja karyawan berupa pemberian seperti memberikan ijin belajar kepada para karyawan yang menuntut ilmu. Pimpinan juga dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai mimpinya dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk berkarya lebih lagi. Memberikan lapangan kerja yang layak promosi jabatan atau peningkatan jabatan bagi karyawan yang dianggap berprestasi dan mampu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

Beberapa hal yang dapat meningkatkan semangat kerja:

- (1) Memberikan kepada karyawan keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.
- (2) Memberikan kesempatan umpan balik secara teratur.
- (3) Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam

keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

- (4) Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/keawatiran mereka dan memperoleh jawaban.
- (5) Belajar dari para karyawan itu sendiri apa yang memotivasi mereka;
- (6) Pekerjaan yang menarik
- (7) Terus menerus memelihara hubungan dengan karyawan yang dibawahi.
- (8) Upah yang baik.
- (9) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan bagi para karyawan.
- (10) Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang terbaik.
- (11) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan.
- (12) Pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi.
- (13) Gajilah karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan training.
2. Peranan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Mutasi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja.

4. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pimpinan memberikan Pengakuan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik, aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
5. Komunikasi efektif atasan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan, meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan.
6. Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan kebebasan, dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh studio Afmun photography Banjarmasin.
7. Pimpinan harus tegas dan jelas dalam memberikan tugas bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan Paham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.
8. Pemberian kompensasi kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawan yang dapat bekerja dengan baik, dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya.

Saran

1. Afmun photography dalam melaksanakan kegiatan motivasi hendaknya juga memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum mahir dibidangnya, mempertimbangkan dasar-dasar dalam penempatan pekerjaan

karyawan, sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal dalam pekerjaan.

2. Pimpinan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada karyawan yang memiliki prestasi dibidangnya, serius memperhatikan masalah promosi jabatan. Karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar perusahaan yang harus dipenuhi.
3. Afmun photography sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih dapat bersemangat dalam bekerja, pimpinan bisa lebih komunikatif terhadap bawahannya sehingga dalam menerima maupun melaksanakan tugas karyawan merasa gembira.

Daftar Pustaka

1. Buku
 - As'ad, (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
 - Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
 - Azwar, Saifuddin. (2011), *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
 - Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
 - Basu Swasta, DH., dan Irawan, (2011), *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
 - Djamaludin Ancok (2012), *Psikologis Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta:Erlangga).
 - Departemen Pendidikan Indonesia (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Edy Sutrisno (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Fandy Tjiptono, (2016), *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Irhani Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Kotler, Phillip. (2013). *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Manullang, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo (2011), *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta : UGM, 2000). 176-179
- Melayu Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sutarto (2012). *Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Simamora. H 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Santoso, dan Tjiptono. 2011, *Pengukuran Kepuasan*, Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta).
- Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aditya Rangga Wicaksono, 2018., *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Efa Banjarmasin*, (Skripsi Tidak Terpublikasi) Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin
- Bianca, Okky Camilla (2017). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta).”* Skripsi. Yogyakarta: Negeri Yogyakarta.
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Suarakarta”*. Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.
- Heriyanto, and Siti Noor Hidayati (2016). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. Jurnal Maksipreneur Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 6, no. 1
- Joey L. D Hakim (2014). *“Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv. Citra Gemilang Tenggara”*. Jurnal Administrasi Negara. 4(1), 2405.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 22 Mei 2021].
- Nasution, Mutia Imanda. *“Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Acf Medan.”* Skripsi. Sumatera Utara Medan: Universitas Islam Negeri, 2018.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Putra, Jaya *“Peran kepemimpinan dalam Organisasi”*.

2. Artikel Jurnal

- Ariyanti, Dina. 2014. *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)”*. Skripsi.

- <http://jayaputra21.co.id>, di akses pada tanggal 04 April 2020.
- Nuralfiah, Siti “*Manusia sebagai khalifah.*” <https://sitinuralfiah.com>, di akses pada Tanggal 05 April 2021.
- Siana, Pengertian Peran, <https://www.artikelsiana.com>, diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.
- Tio Revi Suganda, Sri Ambarawati dan Tri Astuti. 2018. *Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi dan Pengalaman Auditor terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Fraud*. Jurnal Liquidity. Vol. 7 No.1.
- Ulfah, Sofiana (2018). “*Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta*” Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Rahman, Aziz dkk.2017.”*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar*”.Jurnal Mirai Management.Volume 2.No.2 April-Januari 2017
- Maringka, I. N, dkk. 2017. “*Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado*”. Jurnal EMBA. Vaol 5, No 2.