

ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. AVIA SKY BANJARBARU

ABSTRAK

Rizky Ramadhan¹, Akhmad Samhudi², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310835

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006075901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Email : rizkyrmdhn900@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana kebijakan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, (2) : Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dan pendukung dari kebijakan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan penelitian ini menggunakan metode teori dan bahan penjelasan serta kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan terhadap objek-objeknya serta wawancara langsung kepada pemilik serta karyawan dan menganalisisnya pada perusahaan CV.Avia Sky Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Kebijakan yang ada pada perusahaan CV.Avia Sky tentang motivasi karyawan masih kurang, 2) Faktor-faktor yang menjadi hambatan dan pendukung tidak terlalu diperhatikan oleh pimpinan padahal disitu berperan dalam terjadi motivasi kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) How is the motivation policy in improving employee performance, (2) : What factors are the obstacles and supporters of the motivational policy to improve employee performance.

This study uses a qualitative descriptive research design and this research uses theoretical methods and explanatory materials as well as literature and direct field research on the objects as well as direct interviews with owners and employees and analyzes them at the company CV.Avia Sky Banjarbaru.

The results of the study show 1) that the existing policies at CV.Avia Sky company regarding employee motivation are still lacking, 2) the factors that become obstacles and supports are not paid much attention by the leadership even though they play a role in employee performance motivation.

Keywords: Motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi karena tanpa dorongan kualitas sumber daya manusia yang signifikan tentu tidak akan tercapai target yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga mempunyai pegawai yang bermotivasi tinggi adalah salah satu tujuan setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan berusaha memberikan motivasi pada umumnya dalam bentuk material maupun nonmaterial sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Motivasi merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengetahui maksud seseorang dalam mencapai tujuan tertentu, sehingga dengan mengetahui motif pegawai akan mudah untuk menentukan langkah motivasi untuk mendorong percepatan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Melalui langkah motivasi satu kondisi dapat mendorong untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan kekuatan yang adaptasi mengarah pada tercapainya satu kebutuhan yang memberi kepuasan pada seseorang sehingga menimbulkan semangat untuk pegawai supaya bekerja lebih giat lagi dengan landasan motivasi. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan mungkin juga tidak baik atau kurang memuaskan maka itu adalah harapan dan kendala untuk setiap perusahaan.

Pegawai akan bekerja dengan baik apabila segala kebutuhan (needs) terpenuhi secara seimbang antara keahlian (skill) dan kemampuan (ability) dengan beban tugas dan tanggung jawab yang makin meningkat, oleh sebab itu adalah menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk dapat memberikan motivasi

dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan meningkatkan keterampilan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai maka keterampilan dalam pekerjaan akan menurun. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Aspek motivasi dan kepuasan kerja karena itu harus selalu mendapatkan perhatian setiap organisasi atau perusahaan terutama pimpinan yang mengelola perusahaan atau organisasi. Masalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak timbul begitu saja tetapi dapat juga timbul karena adanya motivasi bila pegawai sudah merasa termotivasi maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja dan bila kepuasan kerja telah dicapai maka keterampilan dari pegawai tersebut akan meningkat.

Berkaitan dengan langkah-langkah motivasi tersebut nampaknya perusahaan CV. Avia sky berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, karena beberapa tahun terakhir ini capaian hasil kerja cenderung mengalami penurunan padahal permintaan pelayanan umumnya meningkat. Upaya motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja memang sudah dilaksanakan, namun belum memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan, sehingga berangkat dari kenyataan tersebut penulis akan mencoba menganalisis permasalahan yang terjadi untuk kemudian memberikan alternatif pemecahan efektif bagi perusahaan dalam konteks

meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain dengan metode deskriptif, yaitu menguraikan uraian deskripsi motivasi dalam hubungannya dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Avia Sky.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Cv.Avia Sky pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawannya belum cukup memadai, karena pimpinan perusahaan yang saya teliti belum sesuai dari apa yang diharapkan karyawan, faktor dari kesibukan pimpinan menyebabkan kurangnya waktu untuk karyawan dan juga faktor dari kebijakan-kebijakan yang masih belum baik berakibat terhambatnya kegiatan motivasi kerja karyawan. Artinya, pelaksanaan motivasi kurang berjalan dengan baik, tidak sesuai dengan prosedur bahkan tidak terlalu dianggap penting oleh pimpinan, karena pimpinan tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di “CV.Avia Sky” Banjarbaru. Dengan adanya penurunan motivasi ini, maka akan ditemui akibat dari penurunan tersebut, sehingga akibatnya itu perlu diketahui oleh pimpinan “CV.Avia Sky” Banjarbaru. Dengan ini perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan secepatnya. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari “CV. Avia Sky Banjarbaru terdapat masalah akibat turunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa masalah ini, antara lain :

- 1) Penurunan tingkat produktivitas kerja Salah satu indikasi turunnya produktivitas kerja adalah karena turunnya motivasi kerja, turunnya

produktivitas kerja ini dapat diukur atas dibandingkan dengan waktu sebelumnya dan juga berdasarkan hasil dari kuisisioner yang saya buat dan saya bagikan kepada karyawan menunjukkan 7 dari 10 karyawan merasa sangat tidak bersemangat bekerja karena banyak kebijakan-kebijakan pemimpin yang dirasa kurang tepat. Adapun kebijakan yang seharusnya diambil oleh Cv.Avia Sky Banjarbaru adalah berusaha untuk memberikan motivasi dengan tujuan meningkatkan gairah kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang lebih untuk karyawan yang berprestasi, tunjangan, menciptakan suasana yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Kemudian disarankan melaporkan absensi setiap bulan kepada pimpinan agar dapat menganalisa absensi karyawannya. Hal tersebut diatas dapat berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja yang selama ini menjadi permasalahan bagi “CV.Avia Sky Banjarbaru.

- 2) Kegelisahan dikalangan karyawan Kegelisahan dikalangan karyawan dimana-mana akan terjadi apabila motivasi kerja turun, sebagai seorang pimpinan harus dapat mengetahui adanya kegelisahan yang timbul. Kegelisahan yang terjadi pada “Cv. Avia Sky Banjarbaru ini terwujud dalam bentuk ketidak tenangan bekerja, keluh kesah karyawan dan penyebab lainnya. Hal ini dapat diketahui sebab terjadinya kegelisahan yang merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja. Penyebab terjadinya

kegelisahan ini misalnya tidak adanya jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, dan juga tidak adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan tersebut. Para karyawan adalah sebagai salah satu elemen yang terpenting dari sebagai faktor produksi yang diperlukan oleh "CV.Avia Sky Banjarbaru Oleh sebab itu layak jika perusahaan selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan mantap, disamping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan organisasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya, karena mengelola orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan, akan lebih mudah untuk diraih. 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 dirasakan oleh para karyawan. Karena motivasi pada umumnya dapat dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah pekerjaan rutinnnya. Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menimbulkan motivasi kerja untuk tujuan perusahaannya, karena manusia bukan mesin. Jadi perlu mendapat perhatian dan seorang pimpinan harus membuat keputusan yang efektif tentang motivasi seseorang yang menimbulkan perbuatan yang dikehendaki sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Cv.Avia Sky Banjarbaru adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana.
2. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di

Cv.Avia Sky Banjarbaru adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja tentang kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Ranga Wicaksono, 2018., *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Efa Banjarmasin*, (Skripsi Tidak Terpublikasi) Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin.
- Ardityo Wirawan, 2013., *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung*,
- Suhaemi Suaib, 2016., *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*, (Tesis Pascasarjana UIN Aluddin Makasar), Diakses dari : <http://repositori.uin-alauddin.ac>.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- 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).
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. VI, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Hani, Handoko, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta: Jakarta

Perkasa, M. R. (2019). *Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan).

Baihaki, M., Kurniaty, K., & Maulida, N. (2019). *ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BARITO BERSAUDARA BARITO KUALA* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan).

CHARIS, J. (2020). *ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI KERJA*

PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. TOKO INDO MEUBEL KABUPATEN KOTABARU (Doctoral dissertation, charis jamaluddin).