

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BESS FINANCE BANJARMASIN

Masriah; Hairul; Hj. Kurniaty

Prodi Manajemen, Fak Ekonomi-Univ.Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-

Banjari Kalimantan Selatan

masriiahhyaya@gmail.com/085248804668

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sejauh mana motivasi yang sudah dilakukan pada PT. Bess Finance Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survei dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin disebabkan kurangnya latihan dan pendidikan. Sikap seperti itu merupakan kendala untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dalam meningkatkan gairah kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin, maka pemimpin dituntut untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan rutin supaya para karyawan mempunyai kepercayaan diri, mempunyai loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab oleh tugas-tugas yang diberikan oleh PT. Bess Finance Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test: giving the right motivation to improve employee work productivity and the extent of motivation that has been done at PT. Bess Finance Banjarmasin.

This study used a descriptive qualitative research design and was survey and interview research.

The results of the study indicate a decline in employee productivity at PT. Bess Finance Banjarmasin is caused by a lack of training and education. Such an attitude is an obstacle to achieving the goals and objectives set by the company, in increasing employee enthusiasm at PT. Bess Finance Banjarmasin, the leader is required to conduct training and routine education so that employees have confidence, have high loyalty and are responsible for the tasks assigned by PT. Bess Finance Banjarmasin.

Keywords: Motivation and Productivity of Employee Work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena manusia adalah salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas. Dengan itu karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran yang penting di dalam perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kerja.

Orang yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah orang yang bekerja mempunyai semangat dalam bekerja dan motivasi yang tinggi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan yang baik akan mendukung seorang pekerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi sebuah produk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia bekerja secara baik dan efisien dan menampilkan kinerja yang memberikan sumbangan terhadap produktivitas karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan yang akan dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana analisis motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin?
- 2) Sejah mana motivasi yang sudah dilakukan di PT. Bess Finance Banjarmasin?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Ingin mengetahui pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin.
- 2) Ingin mengetahui sejauh mana motivasi yang sudah dilakukan di PT. Bess Finance Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Field Research

Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan atau penelitian langsung ke lapangan atau perusahaan untuk memperoleh informasi dan data-

data yang dibutuhkan dan juga mengadakan wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan.

2) *Library Research*

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literatur atau buku-buku umum yang berkaitan dengan masalah.

3) Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif, dimana pencarian data perusahaan sehubungan dengan peranan motivasi kemudian digabungkan dengan teori dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peranan motivasi.

GAMBARAN UMUM PT. BESS FINANCE BANJARMASIN

Sejarah Singkat Perusahaan

Cikal bakal Bess Finance bermula dari PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Esther Daniar Iskandar SH, nomor 55 tanggal 8 Januari 1994, yang telah mendapatkan Pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-4701 HT.01.01.TH.94 tanggal 12 Maret 1994. Berdasarkan Akta Notaris Mellyani Noor Shandra SH, Nomor 05 tanggal 14 Januari 2008, PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE melakukan perubahan pada seluruh Anggaran Dasar perseroan yang disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dimana dalam perubahan tersebut salah satunya mengubah nama

perusahaan menjadi PT. ADRINDO EXECUTIVE FINANCE berubah menjadi PT. BENTARA SINERGIES MULTIFINANCE atau yang lebih dikenal dengan nama PT. BESS Finance.

Bidang usaha yang dijalankan PT. BESS Finance adalah pembiayaan konsumen. Sebagai langkah awal dalam menjalankan usahanya perusahaan membuka beberapa jaringan kantor yang terletak di Jakarta, Tangerang, Pondok Pinang, Depok, Bekasi, Cikarang, dan Serang. Hingga saat ini PT BESS Finance telah memperluas jaringan usaha hingga wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi, Sumatra dan Kalimantan.

Dengan mempunyai Visi menjadi “ Perusahaan Multifinance Pilihan Konsumen yang Terbaik”. Sedangkan Misi pada PT. Bess Finance yaitu :

- 1) Memberikan kemudahan dalam pelayanan kepada konsumen.
- 2) Membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan.
- 3) Menumbuhkan sikap profesionalisme bagi seluruh jajaran organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh PT. Bess Finance Banjarmasin, maka seorang pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada seorang karyawan, agar seorang karyawan lebih giat dan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance yaitu :

1) Penerapan Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin kerja ini merupakan faktor yang penting bagi PT. Bess Finance, sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh semua karyawan. Dengan demikian kedisiplinan kerja tersebut diharapkan agar pekerja dapat dilakukan seefektif mungkin.

2) Kesempatan karyawan untuk menanbah wawasan

Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance tidak hanya berupa bimbingan atau arahan yang intensif tetapi juga perpaduan, usaha perbaikan lingkungan kerja, peningkatan perhatian dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menambah wawasan.

3) Tingkat produktivitas kerja karyawan

Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja yang telah diterima oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja agar dapat mendorong dalam perkembangan karyawan. maka PT. Bess Finance dalam menerima tenaga kerja adalah mereka yang mau bekerja keras dan punya semangat dan kemauan untuk bekerja.

4) Motivasi kerja

Turunnya motivasi kerja adalah produktivitas kerja turun, tingkat absensi naik, tingkat perpindahan karyawan tinggi. Semangat kerja merupakan harapan bagi PT. Bess Finance agar para karyawannya dapat melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan lebih baik dan lebih cepat selesai.

Cara atau metode latihan yang dapat dijadikan oleh PT. Bess Finance dalam pencapaian produktivitas kerja yang baik bagi para karyawan adalah :

(1) *Trainning*

Hal ini agar peserta latihan dapat terjun langsung ke lapangan sesuai bidang keahlian masing-masing.

(2) Sistem Bimbingan

Sistem ini mengajarkan suatu pengetahuan tertentu kepada para peserta latihan secara bertahap sehingga peserta dapat memahami secara mendalam dan juga akan menciptakan perhatian dari pimpinan kepada karyawan secara individu serta dapat meningkatkan kepercayaan pada diri sendiri.

(3) Sistem Praktek

Sistem ini para peserta diarahkan untuk dapat melakukan sendiri suatu keterampilan yang diajarkan dalam program latihan dan diharapkan nantinya para peserta latihan dapat langsung melaksanakan aktivitas kerjanya.

(4) Sistem Diskusi dan Tanya Jawab

Sistem diskusi ini biasanya dilaksanakan dalam bentuk seminar. Kelebihan dari sistem ini dapat melatih kemampuan peserta untuk mengemukakan pendapat serta terciptanya suasana yang hidup pada kegiatan latihan dan pendidikan.

Sejauh ini adapun cara yang sudah dilakukan oleh PT. Bess Finance untuk meningkatkan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

(1) Gaji yang cukup dan adil

Tuntutan setiap karyawan terhadap gaji dinilai wajar karena adanya jasa yang diberikan pada PT. Bess Finance berupa pikiran maupun tenaga sehingga mereka meminta imbalan jasa berupa gaji. Oleh karena itu PT. Bess Finance harus memenuhi standar seseorang agar dapat hidup yang layak atau gaji yang cukup.

Dengan demikian PT. Bess Finance harus benar-benar memperhatikan besarnya gaji yang diberikan terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi penting atau tanggung jawab yang besar.

(2) Pemberian insentif yang adil

Agar karyawan mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi PT. Bess Finance. Selain adanya gaji yang cukup dan juga kebutuhan yang lain, maka perlu pula insentif sebagai perangsang. Pemberian insentif juga harus dibedakan antara masing-masing karyawan dan bagian. Yang menjadi dasar pertimbangan yaitu berat atau tidaknya tanggung jawab yang diberikan serta rajin tidaknya karyawan yang bersangkutan.

(3) Harga diri karyawan perlu diperhatikan

Perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri karyawan tetapi juga perlu membangkitkannya. Seseorang pimpinan mestinya tidak memarahi para karyawannya didepan umum apalagi anak buahnya, sebaliknya kalau ingin

memarahi seorang karyawan dilakukan dengan cara bertemu secara pribadi agar tidak ada rasa malu dan jengkel di depan umum.

(4) Karyawan diajak berunding

Jika para karyawan diajak berunding maka pada kenyataannya akan merasa dekat dan diperhatikan oleh pimpinan. Dengan perasaan dan tanggung jawab yang diberikan ini timbul motivasi untuk bekerja dan juga diterima masukan dari karyawan yang mungkin berguna sekali bagi PT. Bess Finance dalam usahanya menjalankan produktivitas yang ditargetkan selama ini, karena mungkin untuk menunjang keberhasilan kerja PT. Bess Finance.

Mungkin juga ada keluhan-keluhan yang ingin diungkapkan sehubungan dengan kesulitan-kesulitan yang dialami selama melakukan pekerjaan atau kekurangan-kekurangan yang terjadi di dalam PT. Bess Finance, sehingga pimpinan hendaknya dapat memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk mengemukakan pendapat atau inisiatif serta menanyakan kesulitan-kesulitan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian semua ini nantinya dapat menyerap umpan balik dari pekerjaannya karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka selama ini.

(5) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan dan untuk menghindari hal seperti itu, maka PT. Bess Finance perlu sekali atau pada saat tertentu untuk menciptakan suasana santai.

Banyak kegiatan yang bisa dilaksanakan misalnya dengan mengadakan kumpul bersama dan makan bersama antar karyawan dan lain-lain.

Pengaruh yang ditimbulkan secara langsung akan menjalin keakraban para karyawan dengan pimpinan sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan. Dengan tertibnya *human relation* yang baik maka menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Motivasi dan produktivitas kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan moral yang tinggi bahkan ada yang menerjemahkan dan produktivitas kerja.

PENUTUP

Setelah melakukan analisis data dan interpretasi data dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang pada dasarnya dapat dijalankan sebagai pedoman untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia, produktivitas kerja pada PT. Bess Finance Banjarmasin.

Kesimpulan

- 1) Turunnya Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin disebabkan kurangnya latihan dan pendidikan. Sikap seperti itu merupakan kendala untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Dalam meningkatkan gairah kerja karyawan pada PT. Bess Finance Banjarmasin, maka pemimpin dituntut untuk mengadakan pelatihan dan

pendidikan rutin supaya para karyawan mempunyai kepercayaan diri, mempunyai loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab oleh tugas-tugas yang diberikan oleh PT. Bess Finance Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Handoko, T. Hani, 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- I Komang Ardana, I Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. "Manajemen Sumber Daya Manusia".
- M. Manullang, 2005. "Dasar-dasar Manajemen". Gajah Mada University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Manullang, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2000, Kamus Manajemen, Bandung, Penerbit CV. Mandar Maju.
- Nadia Sekar Wangi, 2015. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.
- Susilo. Martoyo, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafinda Parsada.