

# **ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PADA KARYAWAN DI PT. USAHA JAYA SEJAHTERA CABANG BANJARMASIN**

Eko Rustamaji\*, Syahrani<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Manajemen

\*E-mail: ekorustamaji11@gmail.com, Telepon: 081348266109

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin yang selama ini dan yang akan datang. Metode penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan wawancara mendalam yang dipilih dari narasumber. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif, Pemberian Fasilitas Kerja, Penempatan kerja karyawan sesuai bidang kerjanya, Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Latihan, dan memberikan penghargaan fakta menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Meskipun pemberian fakta pemacu kurang sepenuhnya sesuai harapan karyawan ternyata para karyawan merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, pengembangan motivasi karyawan yang dilakukan PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin melalui beberapa indikator yang ditetapkan, ternyata memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja 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.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the efforts to improve performance through work motivation on employees at PT. Usaha Jaya Sejahtera Banjarmasin Branch which has been and is to come. The research method uses a quantitative type with in-depth interviews selected from the speakers. Data collection techniques use documentation, interviews and observation. The results of the study can be concluded that the provision of incentives, provision of work facilities, employee work placement in accordance with their fields of work, education and training opportunities, and awarding facts show that employees feel motivated to improve their performance. Even though the provision of trigger facts is not fully in line with the expectations of the employees it turns out that the employees feel motivated to carry out their duties properly. Second, the development of employee motivation by PT. Usaha Jaya Sejahtera, Banjarmasin Branch through several indicators that were determined, turned out to provide a significant contribution to improving performance. To improve performance through work motivation, companies must understand the motivation of individual employees both from internal and external aspects by direct approach of each individual or the implementation of training.

Keywords: Work Motivation, Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusianya mampu memberikan output yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin adalah salah satu kelompok bisnis produk konsumen di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk-produk makanan mulai dari makanan ringan hingga makanan berat. PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang penjualan dan jasa.

Selama ini perusahaan hanya menonjolkan motivasi kepada karyawan berupa janji janji yang tidak pernah dipenuhi oleh pimpinan yang membuat para karyawan merasa jenuh dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan dari kinerja itu sendiri seperti target penjualan yang tidak tercapai kemudian absensi yang menurun kemudian tingginya perputaran karyawan atau karyawan yang berhenti yang dapat merugikan perusahaan baik secara material ataupun non material. Padahal sumber daya manusia sangat diperlukan oleh karyawan oleh perusahaan dalam menunjang karir ataupun kinerja dalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan hendaknya mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan penjualan ataupun kinerja yang telah ditentukan oleh karyawan.

Motivasi adalah sesuatu hal yang dapat mendukung atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi terutama mengenai produktivitas ataupun hasil kerja yang dihasilkan singgah motipasi dapat merangsang seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkannya. Motipasi sangat berhubungan dengan kinerja karena tanpa motivasi yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga tidak akan baik dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan baik dari segi materi ataupun non materi.

Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang dapat dijadikan sebagai Pendorong perusahaan ataupun sarana perusahaan dalam mencapai suatu tujuan baik berupa visi dan misi dari perusahaan tersebut sehingga perusahaan harus sangat memperhatikan bagaimana caranya agar seseorang mampu menjadi karyawan yang diinginkan oleh perusahaan salah satunya dengan cara memberikan motivasi baik berupa motivasi dalam bentuk *hai Jin* atau motivasi faktor pembentuk Pendorong ataupun pemuas.

Motivasi tersebut hendaknya diberikan secara berkesinambungan tidak hanya itu saja tetapi juga berkelanjutan agar motivasi tersebut dapat dirasakan oleh seluruh aspek yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan juga hendaknya memberikan motivasi yang baik dan layak kepada para karyawan tidak hanya berupa janji janji ataupun tidak hanya berupa ribut saja tetapi motivasi yang diberikan itu harus sesuai efektif dan dapat menunjang kinerja para karyawan.

Hasil Tanya jawab singkat dengan 10 orang konsumen yang dilakukan tanggal 18 hingga 20 Februari 2018, diketahui bahwa 7 orang konsumen menyatakan bahwa mereka kurang tertarik untuk membeli produk lebih banyak karena karyawan melayani kurang semangat dan tidak mampu meningkatkan *up selling* dan kurang menarik minat konsumen (para agen) saat menjelaskan berbagai macam produk makanan kepada konsumen.

Hasil penjualan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 28,50% dibandingkan tahun 2017 atau memperoleh pendapatan sebanyak Rp34.479.487.747 dari target Rp52.346.100.116. salah satu penyebab dari penurunan omset pendapatan ini adalah akibat kurangnya motivasi karyawan dalam menjual dan menawarkan produk kepada para agen (pemilik toko/warung).

Perununan penjualan perusahaan salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang masih kurang. Berdasarkan survey melalui wawancara dengan Supervisor PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin yang menyatakan, terdapat masalah terkait kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja karyawan yang belum maksimal sehingga belum tercapainya target penjualan. Selain itu masih ada karyawan yang kurang menepati target waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

Tujuan yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah mengetahui upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin yang selama ini dan yang akan datang.

## **BAHAN DAN METODE**

Metode penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan wawancara mendalam yang dipilih dari narasumber. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Penelitian ini adalah penelitian yang berjenis kualitatif atau penelitian yang menggunakan metode dengan cara melakukan wawancara secara terbuka kepada para Narasumber atau wawancara mendalam dengan artian sumber tidak diberikan batasan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti

Penelitian kualitatif nanti akan menggunakan some beberapa sumber data yang dijadikan sebagai bahan untuk penelitian diantaranya seperti hasil wawancara berupa pergi tanyakan kepada Narasumber, hasil observasi di lapangan dengan tujuan membandingkan kata kata dari Narasumber dengan fakta yang ada di lapangan, dan juga beberapa dokumentasi yang dapat diabadikan guna menunjang jalannya penelitian

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Narasumber kemudian akan disajikan peneliti dalam bentuk narasi deskripsi atau dalam bentuk kalimat pernyataan ataupun hasil tersebut disajikan dalam bentuk kalimat bahasa Indonesia dalam bentuk kata baku yang kemudian akan dijabarkan dan didukung dengan hasil penelitian dan teori ataupun dari penelitian terdahulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Upaya Meningkatkan Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin yang selama ini

Motivasi yang dibangun oleh pimpinan kepada karyawan sangatlah kurang hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada datang penurunan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari tiga bulan yang dilakukan oleh Manager Operasional serta rekan kerja. Sebagian besar karyawan PT. Usaha

Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin dari tahun 2018 memiliki kinerja yang cukup baik yakni sebanyak 26 orang (47,2%) dan hanya 6 orang karyawan (10,9%) yang memiliki kinerja yang istimewa bahwa karyawan belum secara maksimal menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan dalam perusahaan, sehingga terjadi tingkat penyimpangan antara target dan realisasi. Hal ini mencerminkan adanya penurunan atas kinerja karyawan, faktor tersebut dipengaruhi oleh kualitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang masih rendah, sehingga target yang telah ditetapkan belum mampu dipenuhi karyawan.

Selama ini perusahaan hanya lebih memikirkan pemberian tanggung jawab kepada para karyawan dengan memberikan beban kerja yang terlalu tinggi tanpa memberikan motivasi kepada karyawan seperti misalkan Karyawan disuruh bekerja pulang selama delapan jam lebih dari hari Senin sampai Sabtu Karyawan diberikan target namun tidak ada Arahan untuk atau dari pimpinan mengenai bagaimana cara karyawan agar dapat memenuhi target yang mencapai.

Selain karya dituntut agar dapat memenuhi target penjualan, karyawan juga disuruh agar mampu bekerja melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki. Karyawan hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya jangnan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan atau bonuss atas pencapaian target, atau bonuss lain yang dapat diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan indikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin telah mengalami perubahan atau peningkatan, dan hal tersebut dapat dilihat dari data-data yang disajikan. Hal tersebut sebagai manifestasi dari upaya yang dilakukan melalui beberapa kegiatan antara lain Meng-upgrade analisis pekerjaan yang telah ada, Pengembangan kualitas kehidupan kerja, Mereformasi strategi pendidikan dan pelatihan, Reorientasi manajemen karier dan melakukan reorientasi penilaian prestasi kerja.

Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin sudah selayaknya jika para karyawan di lingkungan kerja lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena insentif perusahaan dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat/the right man on the right place. Kebutuhan akan motivasi rasa senang dalam bekerja juga kondisi lingkungan

kerja yang dapat menumbuhkan rasa senang dan cinta karyawan terhadap pekerjaannya perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan kompetensi merupakan langkah positif bagi peningkatan motivasi karyawan agar berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan ingin memperoleh tambahan penghasilan berupa insentif lainnya selain insentif kehadiran yakni dengan memberikan ganjaran bagi karyawan yang bukan berbentuk keuangan.

Pimpinan juga selalu meminta agar karyawan Giat disiplin dalam bekerja seperti tepat waktu saat datang ke perusahaan pulang dengan waktu yang lebih dari ditentukan oleh pimpinan atau perusahaan. Karyawan juga tidak mendapatkan jatah makan ataupun jaminan kesehatan dalam bekerja. Keamanan karyawan dalam bekerja pun masih kurang seperti tidak adanya alat P3 kak, Apar untuk pemadam kebakaran, sarung tangan ataupun helem nya dapat menunjang keselamatan karyawan dalam bekerja. Selain itu pimpinan juga tidak pernah memberikan motivasi berupa ribut atau penghargaan baik jenjang karir atau Diagram penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Untuk ijin belajar bagi karyawan yang berprestasi sebagian besar karyawan hanya lulusan SMA.

Sebagian karyawan yang ingin melanjutkan kuliah terpaksa sembunyi sembunyi atau main kucing Kucingan dengan Tim Pinan. Selain itu juga karyawan tidak mendapatkan jaminan berupa jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, apabila karyawan sakit maka karyawan berobat menggunakan dana pribadi. Motivasi yang dibangun oleh pimpinan kepada karyawan sangatlah kurang hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada datang penurun penilaian kinerja karyawan.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin yang akan datang

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan ini. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa berupa uang barang ataupun Riwat 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 karyawan yang bisa dimulai pada saat briefing pagi dengan cara menyemangati para karyawan agar bekerja lebih Giat dan dapat mencapai target penjualan singgah mampu mengeluarkan bonuss yang diharapkan setiap akhir bulannya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi karyawan pimpinan harus memenuhi janjiJanji yang telah diberikan kepada para karyawan seperti bonuss 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 atau ribut 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.

Pimpininan 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.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif, Pemberian Fasilitas Kerja, Penempatan kerja karyawan sesuai bidang kerjanya, Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Latihan, dan memberikan penghargaan fakta menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Meskipun pemberian fakta pemacu kurang sepenuhnya sesuai harapan karyawan ternyata para karyawan merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, pengembangan motivasi karyawan yang dilakukan PT. Usaha Jaya Sejahtera

Cabang Banjarmasin melalui beberapa indikator yang ditetapkan, ternyata memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja 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. Saran

Setelah mengetahui kondisi yang terjadi bahwa penurunan kinerja selain faktor dari dalam perusahaan juga terpengaruh dari luar perusahaan yakni mulai bertumbuhnya competitor-competitor baru. Sehingga dengan persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan, perlu direspon dengan peningkatan motivasi individu karyawan. Kebijakan pemberian insentif/bonus dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat dan produktif. Pemberian insentif/bonus dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan target yang ditetapkan.

## REFERENSI

- A.H Puapowarsito, MBA, Ph.D. 2012. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung. Humaniora.
- Dessler, Garry, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manulang, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prijodarminto Soegeng, 2013. *Disiplin, Kiat menuju Sukses*. Jakarta: Abadi.



- Purwanto. 2010. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan, Paradigma Baru Merebut Hati Pelanggan*. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Seibert, Jerry and Jhon Lingle. 2007. *Internal Customer Service: Has It Improve. Quality Progress*. Vo. 40, 99, 35-40.
- Sehrawat, MS. and JS. Narang, 2010. *Production Manajemen, 3rd Edition, Dhonpat Rai & Co. (P) Ltd, Delhi*
- Sugito, 2011. *Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Alfabeta: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Alfabeta: Jakarta.
- Sulistiyarini, A.T dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik)*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supranto. 2014. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Rineka Cipta: Jakarta
- Umar, Hussein. 2014. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.