

# **ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN PENDAPATAN USAHA JASA SERVICE AC CV.KARYA TEKNIK BANJARMASIN**

SATRYA WIJAYA/15310090  
[Satryawijaya123@gmail.com/0812-9423-3649](mailto:Satryawijaya123@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan motivasi kerja apa yang sebaiknya diterapkan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan penelitian ini menggunakan metode penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan yaitu wawancara terhadap pimpinan CV. Karya Teknik, pengamatan terhadap objek dari perusahaan dan menganalisis data yang bersangkutan.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) perusahaan memberikan arahan dengan kata bijak supaya dapat lebih diterima oleh karyawan serta selalu mendorong karyawan supaya lebih teliti dan giat dalam bekerja (2). Perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawan supaya lebih baik lagi dalam bekerja dan memberikan bonus kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik dengan begitu secara tidak langsung akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

**Kata Kunci : Motivasi , Karyawan , Pendapatan**

---

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the wisdom of what work motivation should be applied to employees in order to increase company income.

This study uses a descriptive qualitative research design and this study uses library research methods and field research, namely interviews with the leadership of CV. Engineering work, observing the object of the company and analyzing the data in question.

The results of the study show: (1) the company provides direction with wise words so that it can be more accepted by employees and always encourages employees to be more thorough and active in their work (2). Companies must train employees to work better and give bonuses to employees who have worked well so that it will indirectly affect the company's income.

**Keywords: Motivation, Employees, Income**

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi.

Motivasi menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Maka dari itu dalam mendukung kinerja karyawan, terlebih dahulu harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Karena motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam

meningkatkan pendapatan di CV. Karya Teknik .

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan ketetapan perusahaan yang ada, maka perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi sangat penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitupun sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Pendapatan dalam kamus manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan, dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos, dan laba.

Memperoleh pendapatan merupakan salah satu tujuan dalam bekerja, seseorang berusaha bekerja untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin dengan harapan dapat mencukupi kebutuhan hidup.

CV.Karya Teknik merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa untuk service atau perawatan AC (Air Conditioner). Sistem pelayanan yang terkendali dengan baik akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang dirasakan pelanggan. Begitu juga dengan jasa service ac, yang merupakan kegiatan memperbaiki ac dimana perusahaan menyediakan alat, perlengkapan serta petugas teknisi yang akan melayani perbaikan ac pelanggan.

Dalam usaha ini diperlukan karyawan yang rajin, cepat, rapi serta jujur dalam bekerja, dikarenakan CV. Karya Teknik memiliki pelanggan yang sudah cukup lama berlangganan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Agar tidak mengecewakan pelanggan pihak perusahaan harus menyeleksi dengan benar para karyawan atau teknisinya. Maka dari itu pihak CV. Karya Teknik juga harus memberikan motivasi yang maksimal agar dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawannya.

Dari paparan latar belakang diatas untuk lebih mengetahui bagaimana pihak CV. Karya Teknik dalam menjalankan kebijaksanaan pemberian motivasi pada karyawannya maka penulis berkeinginan untuk dapat mempelajari sekaligus mengetahui lebih mendalam.

## **METODE**

Metodologi yang dilakukan untuk dapat mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan metode:

- (1) *Library Research* (penelitian perpustakaan)

Pada tahap ini akan dilakukan studi mengenai teknik pengumpulan data dan konsep-konsep perancangan analisis sistem informasi jasa dengan menggunakan buku-buku dalam referensi pustaka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam tugas akhir.

- (2) *Field Research* (penelitian lapangan)

Ada dua cara yang digunakan pada penelitian lapangan ini, yaitu :

1. Observasi yaitu dengan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara

melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

2. Wawancara yaitu cara memperoleh data dengan berbicara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.
3. Analisis Data yaitu hasil dari keterangan yang di dapat pada penelitian lapangan, dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan landasan teoritis dari penelitian keperpustakaan yang kemudian disusun menjadi skripsi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan yang ditemukan , bahwa CV. Karya Teknik adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa service AC yang berada di wilayah Banjarmasin. Permasalahan yang terjadi didalam perusahaan ini dikarenakan kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja yang kurang mendapat motivasi dari pihak perusahaan oleh karena itu hal ini pun berdampak pada pendapatan perusahaan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa motivasi dilakukan untuk dapat menggiatkan pada karyawan yang berkerja agar dapat kembali bersemangat dan dapat mencapai hasil dari tujuan perusahaan. Tidak mudah untuk memperbaiki suatu kesalahan didalam perusahaan dan bahkan untuk merubahnya agar kelangsungan hidup pada perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan kedepan yaitu memperoleh laba sebanyak-banyaknya.

Jika ingin semua permasalahan tersebut dapat terselesaikan dengan baik maka CV. Karya Teknik harus membenahi mulai dari individu

karyawan yang ada, yaitu dengan meningkatkan kualitas kebijaksanaan motivasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Permasalahan loyalitas karyawan CV. Karya Teknik karena kurangnya atau tidak adanya motivasi, hal ini terlihat dari :

1) Tingkat Absensi Karyawan Yang Meningkat

Tabel berikut memperlihatkan tingkat absensi karyawan yang meningkat perbulannya pada tahun 2018.

**Tabel II**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**CV. Karya Teknik Di Banjarmasin**  
**Tahun 2018**

NO	BULAN	HARI KERJA	ABSENSI KARYAWAN
1	JANUARI	25	4
2	FEBRUARI	23	6
3	MARET	25	7
4	APRIL	24	7
5	MEI	24	3
6	JUNI	20	5
7	JULI	26	5
8	AGUSTUS	24	1
9	SEPTEMBER	24	8
10	OKTOBER	26	5
11	NOVEMBER	25	2
12	DESEMBER	24	9
	JUMLAH	290	64

Sumber : Dokumen CV. Karya Teknik Banjarmasin, 2018

Dalam suatu perusahaan apabila kepuasan kerja meningkat, maka absensi cenderung menurun, atau sebaliknya. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dengan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Adapun alasan-alasan dari karyawan yang sering tidak masuk kerja adalah : sakit, alasan pribadi, alasan keluarga, mudik, dan lain-lain.

Dengan alasan yang diberikan sudah tentu tidak dapat untuk dibuktikan kebenarannya, tetapi berhubung karyawan tidak puas pada

fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka mereka berusaha mencari berbagai macam alasan agar tidak masuk bekerja.

Maka ketidakhadiran atau absensi karyawan tentunya mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa kepada karyawan. Ketidakhadiran karyawan juga mempengaruhi kinerja perusahaan, apabila karyawan banyak absensi maka jadwal kerja yang sudah dilakukan pihak perusahaan kepada pelanggan akan terganggu secara tidak langsung pendapatan pun berkurang, terlihat pada tabel pendapatan berikut :

**Tabel III**  
**Pendapatan CV. Karya Teknik**  
**Tahun 2018**

NO	BULAN	PENDAPATAN
1	JANUARI	17.000.000
2	FEBRUARI	13.950.000
3	MARET	11.000.000
4	APRIL	9.850.000
5	MEI	11.550.000
6	JUNI	5.450.000
7	JULI	8.900.000
8	AGUSTUS	16.600.000
9	SEPTEMBER	7.700.000
10	OKTOBER	9.200.000
11	NOVEMBER	11.750.000
12	DESEMBER	6.100.000
	JUMLAH	129.050.000

Sumber : Dokumen CV. Karya Teknik Banjarmasin, 2018

Terlihat dari data diatas, penulis setuju bahwa tingkat absensi karyawan atau menurunnya gairah kerja serta disiplin kerja berpengaruh atau dapat mengganggu jalannya aktivitas pekerjaan dan menghambat pemasukkan (pendapatan) perusahaan.

2) Tidak pernahnya diselenggarakan Training untuk karyawan

CV. Karya Teknik belum pernah mengadakan atau melaksanakan training atau pelatihan motivasi kerja bagi para karyawannya untuk

menumbuhkan loyalitas kerja. Sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan masih kebingungan dalam melakukan hal-hal yang seharusnya menjadi pekerjaan mereka.

3) Tidak adanya pemberian reward untuk karyawan

Reward hakikatnya adalah perangsang agar karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja, namun pada CV. Karya Bakti tidak ada pemberian reward tersebut, sehingga membuat karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

4) Kurangnya komunikasi kepada para karyawan

Komunikasi adalah salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain. Masalah komunikasi antara pimpinan dan perusahaan dengan bawahan haruslah terjalin dengan baik. Penyebab dinamis diketahui sikap dari pimpinan yang keras dan acuh terhadap karyawan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada menurut penulis perlu adanya pemberian motivasi terhadap karyawan. CV Karya Teknik menggunakan cara dan upaya untuk melakukan kerja hebat adalah dengan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan kita. Sebab, dengan mencintai pekerjaan kita akan menjadi termotivasi dan tertantang untuk melakukan yang lebih baik lagi. Rasa cinta pekerjaan akan membuat kita berusaha untuk menggali potensi diri dan meningkatkan kompetensi diri agar bisa melakukan yang terbaik.

Langkah yang bisa digunakan para pemimpin untuk

meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian Gaji yang layak
- 2) Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui training
- 3) Berikan reward bagi karyawan yang berprestasi
- 4) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan
- 5) Adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan

Hasil tadi hanyalah sedikit dari banyak cara untuk melakukan motivasi agar karyawan merasa termotivasi secara individual ataupun lainnya. Dengan begitu karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan pendapatan perusahaan karena karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari seluruh pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. CV. Karya Teknik adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yaitu pemasangan AC, perbaikan AC, dan service AC.
2. Wilayah pelayanan service AC CV. Karya Teknik meliputi wilayah Banjarmasin dan sekitarnya.
3. Dari hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa pada CV. Karya Teknik terjadi penurunan semangat kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.
4. Perkembangan pengetahuan dan motivasi para karyawan perusahaan ini masih dirasakan kurang, hal ini disebabkan dasar dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki.
5. CV. Karya Teknik belum pernah mengadakan atau melaksanakan

- pelatihan motivasi kerja bagi para karyawannya untuk menumbuhkan loyalitas kerja yang tinggi. Sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan.
6. Motivasi yang diberikan oleh CV. Karya Teknik terhadap bawahannya kurang memberi respon untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pelatihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap insentif bawahan.
  7. Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan yang belum pernah dilakukan. Sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi pekerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.

#### **Saran**

1. Perusahaan hendaknya menyusun suatu rencana atau memprogramkan pelatihan motivasi kerja bagi para karyawannya yang lama maupun karyawan yang baru agar mereka mempunyai kepercayaan diri dan pengetahuan yang lebih memadai guna menghadapi kendala yang terjadi.
2. Pelaksanaan latihan hendaknya dibarengi evaluasi terhadap kerja karyawan paling tidak tiga bulan sekali untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti latihan.
3. Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu mereka untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi yang setidaknya akan berdampak pada pendapatan perusahaan karena para

karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

4. Perusahaan memberikan arahan dengan kata bijak supaya dapat lebih diterima oleh karyawan serta selalu mendorong karyawan supaya lebih teliti dan giat dalam bekerja.
5. Perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan supaya lebih baik lagi dalam bekerja dan memberikan bonus kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik dengan begitu secara tidak langsung akan berdampak pada pendapatan perusahaan.
6. Diharap pihak perusahaan CV. Karya Teknik mendapatkan pembelajaran penting dari kajian demi kajian dari penulisan skripsi ini agar dapat menjaga kelaangsungan usaha perusahaan.

#### **REFERENSI**

- Abraham Maslow , (2013), dalam fahmi Teori Hirarki Motivasi. <http://rajabpresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>.(diakses 15 oktober 2016)
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Hamzah, Haji. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Lupiyoadi, Rambat. 2014. Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat

Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung

Qonita, A. 2012. Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu

di Kabupaten Kulon Progo. *SEPA*, vol. 9 (1): 90 – 99.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.

Stanton, William J. 2013. Prinsip Pemasaran. Alih Bahasa oleh Buchari Alma. Jilid Satu. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga