

UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. KRESNAPUSAKA TIRTALESTARI DI BANJARMASIN

Mohamad Sudar,
E-mail : @gmail.com +62 896-9252-4832

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selama ini melalui motivasi kerja dan untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori MSDM mengenai motivasi kerja karyawan yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari penelitian adalah dalam pelaksanaannya usaha penangkaran dan pendedar Ikan Arwana (*Scleropages formosus* dan *Scleropages jardini*) yang dilindungi undang-undang ini belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: (1) masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, (2) masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, (3) tidak adanya pengawasan maka prosedur kerja dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan

Kesimpulan dari skripsi ini adalah upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari adalah dengan pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, memberikan gaji baik materi dan non materi, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada karyawan agar bekerja lebih giat.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah motivasi kerja dari karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari termasuk dalam kategori sangat rendah. Pemimpin perusahaan hendaknya memperbaiki hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : *Produktivitas Kerja Karyawan, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the efforts to improve work productivity of employees who have been through work motivation and to find out the efforts to improve employee productivity that should be through work motivation at PT. Kresnapusaka Tirtalestari

Data obtained from field research were analyzed descriptively based on HRM theory regarding employee work motivation that could improve employee work productivity.

The results of the study are that in the implementation of breeding efforts and distributors of Arwana Fish (*Scleropages formosus* and *Scleropages jardini*) which are protected by this law have not applied the aspects of work discipline properly, this can be seen from several things, among others: (1) ditching in work, (2) there are still employees who are late when entering work, (3) lack of supervision so that work procedures in producing less attention to products

The conclusion of this thesis is an effort to improve employee work productivity that should be through work motivation at PT. Kresnapusaka Tirtalestari is by giving awards, job information, giving attention, giving both material and non-material salaries, threats, punishments, and coercing employees to work harder.

The advice that can be given by the author is the work motivation of the employees of PT. Kresnapusaka Tirtalestari belongs to the very low category. Company leaders should improve this. Efforts can be made to improve work motivation, namely by giving gifts to employees who perform well, with this positive motivation employee morale will increase.

Keywords: *Employee Productivity, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi. Perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan produktivitas kerja yang baik pula. “Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu” (Simanjutak, 2007: 30).

Produktivitas tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja pegawai dalam perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. Kresnapusaka Tirtalestari adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha penangkaran dan pengedar Ikan Arwana (*Scleropages formosus* dan *Scleropages jardini*) yang dilindungi undang-undang masih terkendala dengan masalah produktivitas kerja karyawan. Kebanyakan dari pengusaha masih kesulitan untuk menghasilkan penangkaran Arwana yang baik. Hal ini dikarenakan hanya terdapat beberapa karyawan yang memiliki kemampuan untuk memelihara dan menjaga ikan arwana.

Produktivitas kerja pada dasarnya dapat diukur dengan pencapaian tujuan baik material maupun non material yang dapat dinilai dengan uang atau tidak dapat dinilai dengan uang. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja dari usaha penangkaran dan pengedar Ikan Arwana. Terdapat beberapa karyawan yang bersedia

untuk bekerja dengan lembur guna menghasilkan output lebih banyak dan ada juga karyawan yang selalu melakukan inovasi-inovasi dalam usaha penangkaran dan pengedar Ikan Arwana, namun terdapat juga karyawan yang cenderung hanya menghasilkan usaha penangkaran dan pengedar Ikan Arwana yang selalu sama sehingga konsumen akan bosan dengan ikan arwana yang dihasilkan.

Dengan kata lain semakin karyawan berpengalaman maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Setelah melakukan obeservasi diketahui bahwa pengalaman kerja dari karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari yaitu antara 5-10 tahun

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif karena ingin memberikan gambaran pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selama ini melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari

Hasil dan Pembahasan

1) Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang selama ini melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari di Banjarmasin

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Kresnapusaka Tirtalestari telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan

untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Agar karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan, karena dengan disiplin kerja diharapkan agar pada karyawan menaati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Dalam pelaksanaannya usaha penangkaran dan pengedar Ikan Arwana (*Scleropages formosus* dan *Scleropages jardini*) yang dilindungi undang-undang ini belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: (1) masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, (2) masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, (3) tidak adanya pengawasan maka prosedur kerja dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan.

Guna mengatasi tingkat motivasi kerja maka sebaiknya pimpinan dalam mengambil keputusan sejalan dengan tujuan perusahaan yaitu keuntungan dan kesejahteraan bagi karyawan. Dengan demikian pimpinan yang cakap tentunya dapat mendorong bawahannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan rajin sebaliknya kalau pimpinan tidak mempunyai sifat-sifat memimpin yang baik, tentunya hal menguntungkan akan menjadi kerugian bagi PT. Kresnapusaka Tirtalestari

2) Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari di Banjarmasin

Pemberian Motivasi Kerja yang harus diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

(1) Pemberian Penghargaan

Karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari sebagai sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting dan perlu mendapat perhatian setiap saat. Setiap Karyawan yang bekerja untuk tujuan organisasi dituntut untuk melaksanakan setiap proses dengan penuh kreatifitas untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Maka dari itu pemberian penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi merupakan hal yang perlu dilakukan, supaya menjadi pendorong dan pemberi motivasi untuk lebih berprestasi lagi dan juga dalam berkarya.

Jika seorang pegawai berprestasi, sebaiknya pimpinan memberikan pujian atau penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang ia berikan, apabila prestasi karyawan itu cukup menonjol sebaiknya pimpinan memberikan posisi yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki agar sumber daya yang ada pada dirinya bisa bermanfaat untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri.

(2) *Job Description* yang jelas

Guna menekan laju perputaran tenaga kerja, sebaiknya PT. Kresnapusaka Tirtalestari membuat suatu jenjang jabatan bagi para Karyawan yang berlaku untuk jangka waktu tertentu, misalnya 1 tahun. Jenjang jabatan tersebut dapat diperpanjang atau dihentikan sendiri oleh PT. Kresnapusaka

Tirtalestari tersebut gunanya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan dan agar karyawan tidak dengan mudah keluar dari karyawan tersebut.

(3) Pemberian Perhatian

Pemberian perhatian berupa kebutuhan rohani karyawan juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan. Kebutuhan rohani yang dimaksud adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keagamaan atau kepercayaan yang masih tertanam dalam hati dan kenyamanan.

(4) Memberikan Gaji baik Materi dan Non Materi

Setiap PT. Kresnapusaka Tirtalestari seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup serta tepat waktu kepada pegawainya. Pengertian cukup itu sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu, cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan oleh PT. Kresnapusaka Tirtalestari dan tepat waktu tanpa menimbulkan kerugian dan juga tidak menimbulkan kecemburuan kepada karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari lainnya yang tidak bekerja terlalu rajin karena kalau diantara Karyawan ada yang menerima gaji sama dengan Karyawan yang tidak rajin bekerja maupun sering tidak turun bekerja maka akan mengakibatkan persaingan yang tidak sehat dan kecemburuan sosial. Jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu menekan motivasi kerja yang menurun terhadap Karyawan. Makin besar gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhan mereka, kemudian pemberian insentif di mana karyawan bagian lain tidak mendapat itu, karena mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Namun, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini, bahkan ada yang justru berusaha menekan gaji serendah-rendahnya dan mengulur-ulur waktu dalam memberikan gajinya. Mereka berpendapat bahwa dengan pemberian gaji yang besar akan merugikan perusahaan karena tidak ditunjang dengan tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Sepintas pendapat ini seakan-akan tepat, padahal jika

diteliti lebih jauh akan fatal akibatnya. Sebenarnya, dengan pemberian gaji rendah dan tidak tepat waktu karyawan akan kurang bergairah bekerja, akibatnya pekerjaan menjadi lambat seperti yang terjadi pada karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari tentu saja akan membawa pengaruh terhadap penjualan sehingga penjualan akan mengalami penurunan.

(5) Ancaman

Ketidakpastian (*uncertainty*) dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai “momok” besar dalam organisasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Bagi para karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka. Demikian juga perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan baik pada lingkungan internal maupun eksternal..

(6) Hukuman

Penerapan disiplin harus dimulai dari setiap diri pribadi secara sadar dan ikhlas, berusaha mematuhi semua ketentuan bukan karena adanya perintah dan ancaman sanksi, tetapi semua itu dilaksanakan atas kesadaran diri sendiri dengan penuh rasa tanggung jawab. Jika disiplin diri pribadi telah dapat ditumbuhkan, tentu akan mendorong terciptanya disiplin dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berorganisasi dan bernegara.

Penutup

Kesimpulan

- 1) Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya melalui motivasi kerja pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari adalah dengan pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, memberikan gaji baik materi dan non materi, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada karyawan agar bekerja lebih giat.
- 2) Motivasi yang seharusnya diberikan agar semangat kerja karyawan pada PT. Kresnapusaka Tirtalestari adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan jika ingin karyawannya benar-benar dapat bermanfaat sehingga dapat

mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja harus diberikan setiap perusahaan supaya karyawan dapat mentaati peraturan yang telah dibuat

Saran

- 1) Motivasi kerja dari karyawan PT. Kresnapusaka Tirtalestari termasuk dalam kategori sangat rendah. Pemimpin perusahaan hendaknya memperbaiki hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.
- 2) Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan produktivitas kerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan

REFERENSI

- Bambang Triatmojo, 2010, *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan*, Skripsi: STIE- AUB.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia pusat bahasa (edisi keempat). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. 2008. Studi Industri Kreatif Indonesia Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025. Jakarta: Departemen Perdagangan RI.
- Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dwi Ineke Kartikawati. 2006. *Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Foster, Bill, 2007, *Pembinaan Untuk Peningkatan Karyawan*. Jakarta: PPM
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF E Fakultas Ekonomi UGM
- Hasibuan , Malayu S. P. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara,

- Heidrachman, 2009, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Hitzman dalam Muhibbin Syah, 2009, *Psikologi pendidikan suatu pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Johnson, 2007, *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC
- Kusnendi, 2007, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2007. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustaqim, 2006, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugrahani, 2010, produktivitas kerja mahasiswa magang dan parttime
- Pandji Anoraga. 2007. *Psikologi kerja* (cetakan ke 3). Jakarta: Rineke Cipta.
- Simanjutak. Payaman J. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Taylor dalam Harianja, 2007, *Pengaruh Budaya kerja dan pola Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya kepada kinerja pegawai*, Disertasi Universitas Padjajaran Bandung
- Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M. 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*. Surakarta. Jurusan akuntansi fakultas ekonomi univeristas Muhamadiyah Surakarta.,