

ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RUMAH CANTIK KUMALA BANJARMASIN

MUHAMMAD TAUFIK

Email: taufikwf@gmail.com

No HP: 081271929972

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan yang sangat besar peranannya sebagai penyelenggara atau aktivitas yang sedang dijalankan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang mempunyai potensi beberapa sumber daya pelaksana yang mampu memberi kontribusi yang besar bagi perusahaan, dan perusahaan sebagai tempat bekerja harus mampu memberikan motivasi yang besar terhadap karyawannya. Masalah semangat kerja bagi karyawan tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang di berikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan yang di arahkan untuk mencapai kepuasan kerja, dan bila kepuasan kerja telah di capai maka semangat kerja akan meningkat.

Ada pun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui penerapan motivasi dan bentuk motivasi yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif. Masalah pemberian motivasi dalam bentuk insentif yang kurang sesuai dengan harapan karyawan dan sejumlah fasilitas yang tidak di perhatikan hingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun. Pemecah masalah yang penulis kemukakan agar sebuah motivasi yang di berikan agar bisa meningkatkan semangat kerja karyawan Rumah Cantik Kumala di Banjarmasin ialah dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kehendak atau harapan karyawan dengan perkembangan perusahaan yang meningkat saat ini, serta perusahaan lebih memperhatikan fasilitas yang di perlukan karyawan untuk membuat suasana nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: Motivasi, Semangat Kerja

ABSTRACT

Human resources is a very large role as an organizer or activity that is being carried out by the company. Human resources that have the potential of several implementing resources that are able to make a large contribution to the company, and the company as a place to work must be able to provide great motivation to its employees. The problem of work morale for employees does not arise just like that, but it can arise because of motivation and if the employee already feels motivated by what is given by the company then in him the impulse will occur to take action or work directed to achieve job satisfaction, and if job satisfaction has been achieved, the morale will increase.

There is also the purpose of writing this essay is to know the motivation and the right form of motivation in increasing employee morale, using descriptive qualitative analysis approach. The problem of giving motivation in the form of incentives that are not in accordance with the expectations of employees and a number of facilities that are not noticed until the employee morale decreases. The problem solver that the author suggests that a motivation that is given in order to increase the morale of employees of Rumah Cantik Kumala in Banjarmasin is to provide incentives that are in accordance with the wishes or expectations of employees with the company's current development, and companies pay more attention to the facilities needed by employees to make the atmosphere comfortable in doing the work.

Keywords: Motivation, Spirit at Work

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dengan semakin majunya dunia teknologi pada masa sekarang ini, terjadilah suatu pengakuan adanya globalisasi ekonomi yang sebenarnya sudah sejak lama diketahui, hanya saja dampak dan meluasnya isu globalisasi baru ramai dibicarakan oleh masyarakat setelah adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah berupa perjanjian-perjanjian kerjasama dibidang kepelabuhanan.

Motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada didalam diri seseorang. Menurut makmun (2003) motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh dan berkembang melalui dirinya sendiri-internal dan dari lingkungan-eksternal.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner (2000) motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Sedangkan Imron (1966) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

Dari serangkain pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan; menyelesaikan; menghentikan; dsb, suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut.

TUJUAN DAN KEGUNAAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1) Menentukan langkah motivasi yang tepat untuk diterapkan manajemen dalam usaha Meningkatkan semangat kerja.
- 2) Untuk mengetahui upaya motivasi dalam usaha meningkatkan efektifitas kerja.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini untuk kepentingan akademik dan kepentingan guna laksana adalah :

- 1) Dapat menambah referensi, wawasan, pengetahuan dan membandingkan antara teori dengan realita atau kenyataan yang ada dilapangan juga dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah dipelajari.
- 2) Agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topic penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang SDM.

RUMUSAN MASALAH

1. Usaha-usaha apa saja yang di lakukan Rumah Cantik Kumala banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya saat menurunnya pesanan konsumen pada bulan tertentu ?
2. Motivasi seperti apa yang sebaiknya di gunakan dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia pada Rumah Cantik Kumala Banjarmasin ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pada dasarnya perusahaan besar atau kecil, biasanya tidak lepas dari masalah berkaitan dengan sumber daya dari manusia, karena sumber daya ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan besar sebagai penyelenggara berbagai kegiatan, aktivitas karyawan yang ada di perusahaan Rumah Cantik Kumala di Banjarmasin sumber daya manusia yang mempunyai potensi besar, artinya sumber daya pelaksana yang memberikan kontribusi yang besar pada pekerjaan, tetapi perusahaan sebagai tempat bekerja atau beraktivitas harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap pada karyawan.

Motivasi yang dimaksud disini adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang ataupun beberapa orang baik secara sadar maupun tidak sadar guna melakukan suatu tindakan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun faktor pemberian motivasi tersebut, dapat berupa material ataupun yang bersifat non material. Faktor pemberian motivasi disini dapat diperjelas lagi yaitu yang berupa material biasanya kenaikan gaji, dan non material yaitu dengan memberikan kenaikan jabatan terhadap karyawan yang berprestasi, rajin, dan mempunyai keinginan untuk berkembang.

Karyawan yang telah di tempatkan selanjutnya di harapkan dalam suatu jabatan tertentu dan diberi motivasi tersebut merupakan karyawan yang sifat profesional dalam pekerjaannya, sehingga tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya masalah yang di dapat penulis dengan cara mewawancarai beberapa karyawan adalah:

1. Kurangnya semangat kerja karyawan

Berkurangnya semangat kerja karyawan di karenakan menurunnya pesanan dan krisis ekonomi, hal ini terlihat sejak naiknya harga kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari melambung tinggi, tapi tanpa mendapat kenaikan gaji karyawan. Hal tersebut membuat karyawan kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak dan kenyataan ini mempengaruhi kehidupan karyawan, yang berdampak pada penurunan semangat bekerja karyawan itu sendiri. Keinginan untuk mendapat kenaikan gaji yang sesuai dengan keadaan yang sedang di hadapi saat ini menjadi alasan semangat kerja karyawan. Dalam kondisi ini karyawan terkadang memikirkan untung mencari pekerjaan sampingan, atau pula mencari pekerjaan yang lain agar bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Oleh karena itu pihak manajemen (pimpinan) perusahaan harus jeli dalam melihat kondisi seperti ini, karena bagaimanapun insentif/tunjangan yang sesuai akan menambah semangat kerja karyawan yang berdampak pada kualitas produk jasa terjamin dan perusahaan dapat melayani atau memenuhi kebutuhan konsumen dengan lancar.

2. Gaji karyawan yang tak kunjung naik

Semakin di kenal dan semakin banyaknya orang yang tau akan kualitas jasa perusahaan yang sangat baik, akan berdampak pada pemesanan yang menumpuk oleh konsumen-konsumen di berbagai kalangan. Semakin banyak pesanan, jam kerja karyawan mungkin akan lebih meningkat, atau menuntut pekerjaan karyawan akan lebih cepat dari sebelumnya. Tentu ini akan mengharuskan karyawan bekerja lebih giat atau bekerja lebih keras lagi untuk mengejar target pesanan konsumen-konsumen yang ada. Semakin banyaknya pekerjaan tentu akan semakin lelahnya karyawan dalam membuat pesanan, maka karyawan akan menginginkan kenaikan gaji atau bonus tambahan dari perusahaan karena pekerjaan yang terus meningkat. Apabila banyaknya pekerjaan tak sebanding dengan gaji perbulan yang di dapat, ini akan berdampak langsung pada semangat bekerja karyawan yang akan menurun.

3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

Tempat kerja merupakan salah satu faktor penurunan motivasi, seperti kurangnya pembenahan lingkungan kerja, banyak peralatan yang rusak, minim nya pendingin udara di banyaknya karyawan. Bayangkan saja ruangan kerja yang panas, terasa tidak menyenangkan, dan peralatan kerja yang tidak dapat bekerja dengan baik, pasti karyawan merasa kurang semangat atau mengeluh terhadap keadaan yang terjadi. Tentu karyawan yang merasa tidak nyaman dapat berdampak pada produksi atau kegiatan di dalam perusahaan. Untuk itu harus ada penataan atau penambahan sarana untuk karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman. dan membuat semangat kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat dan bersih. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

4. Hubungan kerja kurang harmonis

Dalam pekerjaan tidak dapat bekerja sendiri-sendiri atau kurangnya dalam komunikasi karena dalam perusahaan semua orang adalah satu tim yang saling bahu membahu bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan. Apabila hubungan pimpinan dengan karyawan atau karyawan yang satu dengan karyawan dengan yang lain kurang baik, ini berdampak pada kualitas kerja karyawan yang bersangkutan. Komunikasi yang baik sangatlah perlu, untuk

membantu kelancaran aktivitas kerja perusahaan baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Jika ada permasalahan atau perselisihan antar karyawan, ini akan berdampak pada hilangnya kerja sama dalam suatu pekerjaan. Hendaknya keharmonisan antar karyawan harus selalu di jaga dan di pantau oleh manajer perusahaan. Dengan ini pimpinan harus memperhatikan komunikasi dengan karyawan-karyawannya, agar karyawan tidak mengalami penurunan semangat kerja dan sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan

2. Upaya Peningkatan Semangat Kerja

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada produktivitas yang tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja. Semangat merupakan individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya dengan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga diharapkan dapat dilaksanakan lebih cepat dan lebih baik. Karena semangat kerja pegawai tidak pernah diyakini tetap, karena bisa mengalami pasang surut. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapkan semangat kerja dan perilaku pegawai akan tetap prima. Penting juga disadari bahwa semangat kerja pegawai senantiasa berubah – ubah, ini bisa terjadi karena pegawai merasa terpuaskan atau sebaliknya, ini tergantung pada organisasi bersangkutan. Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya, jika semangat kerja meningkat maka organisasi akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga diharapkan semangat kerja dapat meningkat dan kemajuan organisasi dapat dicapai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ada beberapa alternatif atau solusi semangat kerja yang perlu dilaksanakan Rumah Cantik Kumala di Banjarmasin ini lebih meningkat:

1) Peningkatan sumber daya manusia (SDM)

Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila ia sudah terbiasa bekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat dari pada orang yang terbiasa bekerja lambat. Berikan semangat yang berlebih pada orang yang bekerja lebih lambat, agar dia merasa di hargai dan terus berusaha mengembangkan keterampilannya dalam perusahaan. Semangat lebih pun berdampak pada absensi karyawan pada hari kerja. Semakin rajin karyawan datang bekerja, semakin cepat pesanan konsumen akan di kerjakan. Berbanding terbalik jika absensi karyawan banyak yang tidak masuk, maka banyak pesanan konsumen yang akan terlambat dari target. Jadi berikan semangat atau apresiasi berlebih pada karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja, agar lebih giat lagi dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan perusahaan. Meskipun terlihat bukan masalah yang begitu besar, tapi ini dapat berdampak baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2) Peningkatan bonus/gaji karyawan

Peningkatan semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bisa bersifat materi. Misal saja seseorang akan lebih semangat bekerja ketika ia mendapatkan kenaikan gaji yang lebih banyak dari pada biasanya (bersifat materi), yang bertujuan untuk mencukupkan kehidupannya sehari-hari di tengah melambungnya harga kebutuhan hidup sekarang. Jadi semakin banyak pekerjaan karyawan, semakin banyak bonus yang di berikan manajer perusahaan. Karyawan pun tak perlu lagi memikirkan hal-hal di luar pekerjaan saat jam bekerja, atau pun berpikir mencari sampingan dan pekerjaan lain yang berdampak pada terbebannya semangat kerja karyawan dalam mencukupi biaya kehidupan. Ketika karyawan sudah merasa berkecukupan, maka dia akan bekerja lebih giat dan lebih kompeten untuk tujuan perusahaan yang ingin di capai.

3) Kesesuaian bakat dan minat

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja adalah kesesuaian bakat dan minat karyawan. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenangi olehnya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik. Bayangkan jika karyawan mendapat posisi pekerjaan yang tak di minatnya, seperti orang yang tidak menyukai pekerjaan desain grafis, dan dia di tempatkan di pekerjaan mendesain undangan perkawinan, tentu pekerjaan tidak akan mulus atau berjalan dengan lancar, bahkan kurang baik nya kualitas produk atau jasa yang di hasilkan karyawan tersebut, yang akan membuat konsumen tidak merasa puas dengan hasil yang di dapatkan nya, tentu ini akan berdampak besar jugs bagi nama perusahaan. Jadi tim manajemen harus pintar melihat bakat dan minat seorang karyawannya, agar tidak salah menempatkan suatu posisi pekerjaannya, demi kebaikan pekerja tersebut dan bagi perusahaan itu sendiri.

4) Lingkungan kerja dan fasilitas kerja

Faktor yang upaya meningkatkan semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Karyawan akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya lebih nyaman dan tertata rapi, kebersihan lebih terjaga, ketenangan bekerja bagi karyawannya, dan pendingin udara di dalam ruangan yang memadai. Bayangkan saja jika di siang hari yang panas, pekerjaan karyawan yang menumpuk, di tambah dengan cuaca yang panas membuat karyawan malas bekerja ataupun malas berada di dalam ruangan kerja, ini akan membuat pekerjaan karyawan menjadi tidak semangat bekerja atau terlambatnya pengerjaan pesanan konsumen, tentu ini akan berdampak pada perusahaan. Adanya perbaikan peralatan kerja yang sudah mulai rusak, atau adanya penambahan peralatan kerja baru untuk menunjang kinerja karyawan-karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Semakin bagus alat-alat kerja di perusahaan, maka akan semakin bagus pula lingkungan kerja yang di lihat oleh karyawan maupun konsumen saat datang memesan atau datang mengambil pesanan. Fasilitas yang sangat memadai ini juga yang membuat karyawan bekerja lebih ringan atau tidak menyulitkan kegiatannya sehari-hari, alhasil motivasi bekerja para karyawan pun akan lebih meningkat dari sebelumnya.

5) Komunikasi

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Setelah faktor lingkungan kerja, selanjutnya adalah faktor komunikasi. Kalau lingkungan berkaitan dengan tempat sekitar, tetapi kalau komunikasi ini berkaitan dengan sosialisai (atau hubungan antara sesama manusia). Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar. Komunikasi bukan hanya tentang manajer kepada karyawan, atau karyawan dengan karyawan, tetapi tentang hubungan kerja sama atau pekerjaan tim dalam perusahaan. Alangkah baiknya meski sibuk nya pekerjaan masing-masing dan sibuk mengejar target perusahaan ada canda gurau ataupun obrolan hangat yang akan meringankan beban pekerjaan, saling bahu membahu dalam berbagai kegiatan, karena dalam perusahaan tidak ada pekerjaan yang dapat di lalui dengan mudah seorang diri. Jadi saat kurangnya pesanan yang masuk, hendaknya karyawan saling berkomunikasi lebih akrab agar tidak bosan dalam mneunggu pesanan yang datang. Kerja sama karyawan dengan karyawan sebagai tim yang baik akan berdampak pada pekerjaan lebih mudah dari pada sebelumnya, alhasil mengejar target perusahaan dengan bekerja sama akan lebih mudah.

PENUTUP

KESIMPULAN

1) Kurangnya semangat kerja karyawan

Penurunan semangat kerja karyawan di sebabkan terjadinya kenaikan harga barang-barang primer maupun sekunder di pasaran. Hal tersebut membuat karyawan kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak dan kenyataan ini mempengaruhi kehidupan karyawan, yang berdampak pada penurunan semangat bekerja karyawan itu sendiri. Keinginan karyawan untuk mendapatkan tunjangan sesuai dengan kebutuhan hidup yang di hadapi sekarang menjadi alasan penurunan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen (pemimpin) perusahaan harus jeli dalam melihat kondisi seperti ini, karena bagaimanapun insentif/tunjangan yang sesuai akan menambah semangat kerja karyawan yang berdampak pada kualitas produk jasa terjamin dan perusahaan dapat melayani atau memenuhi kebutuhan konsumen dengan lancar.

2) Gaji karyawan yang tak kunjung naik

Semakin banyak pesanan, jam kerja karyawan mungkin akan meningkat, atau menuntut pekerjaan karyawan akan lebih cepat dari sebelumnya. Tentu ini akan menuntut karyawan lebih giat atau bekerja lebih keras lagi untuk mengejar target pesanan konsumen-konsumen yang ada. Semakin banyaknya pekerjaan dan lelahnya karyawan dalam membuat pesanan, maka karyawan akan menginginkan kenaikan gaji atau bonus tambahan dari perusahaan. Apabila banyaknya pekerjaan tak sebanding dengan gaji perbulan yang di dapat, ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang akan menurun.

3) Lingkungan kerja yang kurang nyaman

Tempat kerja merupakan salah satu faktor penurunan motivasi. Ini di karenakan kondisi dalam perusahaan seperti kurangnya pembenahan ruangan-ruangan kerja, peraltan banyak yang rusak, dan kurangnya pendingin udara dalam ruangan kerja. Tentu karyawan yang merasa tidak nyaman dapat berdampak pada produksi atau kegiatan di dalam perusahaan. Untuk itu harus ada penataan atau penambahan sarana untuk karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan membuat semangat kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat.

4) Hubungan kerja kurang harmonis

Kurangnya komunikasi dalam bekerja, juga hubungan antar pimpinan dan karyawan, maupun karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang begitu baik. Ini akan mempengaruhi kualitas kerja yang bersangkutan. Dengan keadaan seperti ini maka akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Komunikasi yang baik sangatlah perlu,

untuk membantu kelancaran aktivitas kerja perusahaan baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan ini pimpinan harus memperhatikan komunikasi dengan karyawan-karyawannya, agar karyawan tidak mengalami penurunan semangat kerja dan sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Dengan ini pimpinan harus memperhatikan komunikasi dengan karyawan-karyawannya, agar karyawan tidak mengalami penurunan semangat kerja dan sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan

SARAN-SARAN

1) Peningkatan sumber daya manusia (SDM)

Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila ia sudah terbiasa bekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat daripada orang yang terbiasa bekerja lambat. Berikan semangat yang berlebih pada orang yang bekerja lebih lambat, agar dia merasa di hargai dan terus berusaha mengembangkan keterampilannya dalam perusahaan. Semangat lebih pun berdampak pada absensi karyawan pada hari kerja. Semakin rajin karyawan datang bekerja, semakin cepat pesanan konsumen akan di kerjakan.

2) Peningkatan bonus/gaji karyawan

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bisa bersifat materi. Misal saja seseorang akan lebih bersemangat ketika ia mendapatkan uang yang lebih banyak dari pada biasanya (bersifat materi), yang bertujuan untuk mencukupkan kehidupannya sehari-hari di tengah melambungnya harga kebutuhan hidup sekarang. Jadi semangat karyawan untuk bekerja lebih meningkat dari sebelum menerima kenaikan gaji.

3) Kesesuaian bakat dan minat

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenanginya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik. Jadi tim manajemen harus pintar melihat bakat dan minat karyawannya, agar tidak salah menempatkan posisi pekerjaannya, demi kebaikan pekerja dan perusahaan itu sendiri.

4) Lingkungan kerja dan fasilitas kerja

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Karyawan akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya lebih tertata dan pendingin ruangan yang memadai. Adanya perbaikan peralatan kerja yang rusak, atau adanya penambahan peralatan baru untuk menunjang kinerja karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Tentu ini membuat karyawan bekerja lebih ringan atau tidak menyulitkan kegiatannya, alhasil motivasi bekerja pun akan lebih meningkat dari sebelumnya.

5) Komunikasi

Faktor upaya meningkatkan semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar. Komunikasi bukan hanya tentang manajer kepada karyawan, atau karyawan dengan karyawan, tetapi tentang hubungan kerja sam atau pekerjaan tim dalam perusahaan. Alangkah baiknya meski sibuk nya pekerjaan masing-masing dan sibuk mengejar target perusahaan ada canda gurau ataupun obrolan hangat yang akan meringankan beban pekerjaan, saling bahu membahu dalam berbagai kegiatan, karena dalam perusahaan tidak ada pekerjaan yang dapat di lalui dengan mudah seorang diri.

REFERENSI

Hasibuan Melayu SP.1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung; Jakarta

Handoko, T. Hani. 2001. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jogjakarta

Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*, Rajawali, Jakarta

B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksana

Burhanudin, 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepimimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Adam's, Sexton; Adelaide Griffin; Manullang. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa Manullang, Yogyakarta: Andi Offset

Subri, Mulyadi, 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada

Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Siagian, Sondang P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Flippo, Edwin B. 2011, *Manajemen Personalia* PT. Gelora Askara Pratama, Jakarta

Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.

Definisi Motivasi (Sumber: <http://www.aneahira.com/motivasi/pengertian-motivasi.html>)

Sumber: <http://www.irmanfsp.com/2015/09/pengertian-semangat-kerja.html>