

**ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA CV. BARITO BERSAUDARA
BARITO KUALA**

Muhammad Baihaki*, Hj. Kurniaty, Noorlaily Maulida

¹Fakultas Ekonomi Manajemen

*E-mail: amr.thelot@gmail.com, Telepon: 082253266493

ABSTRAK

Muhammad Baihaki, 2019, Analisis Kebijakan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.Barito Bersaudara Barito Kuala, Pembimbing I : Hj.Kurniaty, Pembimbing II : Noorlaily Maulida

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana kebijakan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, (2) : Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dan pendukung dari kebijakan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan penelitian ini menggunakan metode teori dan bahan penjelasan serta kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan terhadap objek-objeknya serta wawancara langsung kepada pemilik serta karyawan dan menganalisisnya pada perusahaan CV.Barito Bersaudara Barito Kuala.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Kebijakan yang ada pada perusahaan CV.Barito Bersaudara tentang motivasi karyawan masih kurang, 2) Faktor-faktor yang menjadi hambatan dan pendukung tidak terlalu diperhatikan oleh pimpinan padahal disitu berperan dalam terjadi motivasi kinerja karyawan, 3) Pimpinan yang terlalu sibuk dengan kepentingan-kepentingan lain sehingga kurang memperhatikan karyawan-karyawannya, 4) Perusahaan tidak menyeleksi karyawan yang sesuai dengan tingkat kelulusan, 5) Perusahaan tidak terlalu memperhatikan mana karyawan yang berprestasi dan juga mana karyawan yang masih bekerja standar.

Kata Kunci : Kebijakan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Hambatan, Pendukung

ABSTRACT

Muhammad Baihaki, 2019, Analysis of Motivation Policies to Improve Employee Performance at CV. Barito Kuala Barito Kuala, Advisor I: Hj. Kurniaty, Supervisor II: Noorlaily Maulida

This study aims to find out: (1) What is the motivation policy in improving employee performance, (2): What factors are obstacles and supporters of motivation policies to improve employee performance.

This study uses a descriptive qualitative research design and this study uses theoretical and explanatory material and literature and research methods directly in the field of the objects as well as direct interviews with owners and employees and analyze them in the company CV. Barito Kuala Brothers.

The results showed 1) Policies that exist in the company CV.Barito Bersaudara about employee motivation is still lacking, 2) Factors that become obstacles and supporters are not too much attention by the leadership even though there plays a role in the employee's performance motivation, 3) Leaders are too busy with other interests so that they pay less attention to their employees, 4) The company does not select employees that are in line with the graduation rate, 5) The company does not pay too much attention to which employees are achievers and also where employees are still working standards.

Keywords: Policy, Motivation, Employee Performance, Obstacles, Supports

PENDAHULUAN

Dalam membangun ekonomi nasional dan industri umumnya diarahkan pada penguatan dan pendalaman struktur industri untuk meningkatkan efisiensi, daya saing menuju kemandirian dan barang yang makin bermutu dan berkaitan dengan sektor lainnya. Saat ini pemerintah giat berusaha untuk memberi dorongan dan bantuan kepada perkembangan industri dengan misi agar dapat memperluas kesempatan kerja dengan penumbuhan ekonomi daerah dan menciptakan lapangan kerja serta ikut dalam era perdagangan bebas. Dengan memperhatikan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia dan dilihat dari jumlah penduduk Indonesia yang semakin bertambah banyak dan harus di iringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia potensial akan menjadi andalan untuk menjadi pemicu pertumbuhan ekonomi daerah. Karena ekonomi kerakyatan sesungguhnya bersandar pada basis sumber daya manusia sehingga keunggulan komperatif dan kompetitif yang baik akan menjadi modal dasar pembangunan. Meskipun suatu Negara mempunyai sumber daya yang melimpah ruah namun jika tenaga kerja yang mengelolanya kurang produktif dan kualitasnya rendah serta motivasi untuk bekerja sangat sempit maka sumber daya alam yang tersedia tersebut tidak memberi manfaat pada pembangunan. Begitu juga bila suatu negara yang walaupun tidak banyak memiliki tenaga kerja akan tetapi berkualitas dan produktif maka pertumbuhan akan maju. Negara kita ini kaya akan sumber daya manusianya yang banyak dan sumber daya alam yang melimpah ruah tetapi juga masih memiliki pengangguran yang banyak, namun itu karena faktor tingkat pendidikannya yang masih relatif rendah, kurang disiplin dan lain-lain. Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktivitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja, bahan, dan modal untuk menunjang hasil yang diinginkan. Perusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja karyawannya akan selalu memperhatikan bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang ada agar selalu merasa bersemangat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada merupakan aset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan untuk generasi yang akan datang. Disisi lain Perusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala selain berusaha

meningkatkan keuntungannya, juga memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan semangat dan gairah kerja, sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan akan terasa lebih baik dan juga lebih menguntungkan terutama dalam segi pendapatan perusahaan. Dengan adanya peranan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala saat ini maka keuntungan dapat meningkat karena mutu dan standard motivasi karyawannya lebih bagus serta dapat menciptakan suasana yang harmonis dan tumbuhnya semangat kerja untuk memajukan perusahaan bersama-sama.

BAHAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Teknik pengumpulan data

Untuk mempermudah dalam analisis pembahasan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Yaitu menggunakan teori dan bahan penjelasan serta kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan dan wawancara.

Adapun metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- (1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data yang berorientasi pada sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan ini dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini.
- (2) Penelitian lapangan (*field research*), yaitu mengadakan pengamatan langsung kelapangan terhadap obyek penelitian yang dilakukan dengan beberapa cara yaitu:
 - (1.1) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pemilik dan atau kepada karyawan perusahaan.
 - (2.1) Observasi, yaitu penelitian dilapangan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, letak *layout* ruangan fasilitas yang dimiliki dan lain sebagainya.

2) Analisis data

Data yang diperoleh dilapangan akan dianalisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dan teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan yang kemudian diklasifikasikan, diteliti dan ditelaah, diuji, untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara deskriptif kualitatif dan selanjutnya dalam suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala pemberian motivasi pimpinan terhadap karyawannya belum cukup memadai, karena pimpinan perusahaan yang saya teliti belum sesuai dari apa yang diharapkan karyawan, faktor dari kesibukan pimpinan menyebabkan kurangnya waktu untuk karyawan dan juga faktor dari kebijakan-kebijakan yang masih belum baik berakibat terhambatnya kegiatan motivasi kerja karyawan. Artinya, pelaksanaan motivasi kurang berjalan dengan baik, tidak sesuai dengan prosedur bahkan tidak terlalu dianggap penting oleh pimpinan, karena pimpinan tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala.

Dengan adanya penurunan motivasi ini, maka akan ditemui akibat dari penurunan tersebut, sehingga akibatnya itu perlu diketahui oleh pimpinan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala. Dengan ini perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan secepatnya. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala terdapat masalah akibat turunnya motivasi kerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa masalah ini, antara lain :

1) Penurunan tingkat produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya produktivitas kerja adalah karena turunnya motivasi kerja, turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atas dibandingkan dengan waktu sebelumnya dan juga berdasarkan hasil dari kuisisioner yang saya buat dan saya bagikan kepada karyawan menunjukkan 7 dari 10 karyawan merasa sangat tidak bersemangat bekerja karena banyak kebijakan-kebijakan pemimpin yang dirasa kurang tepat.

Adapun kebijakan yang seharusnya diambil oleh “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala adalah berusaha untuk memberikan motivasi dengan tujuan meningkatkan gairah kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang lebih untuk karyawan yang berprestasi, tunjangan, menciptakan suasana yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Kemudian disarankan melaporkan absensi setiap bulan kepada pimpinan agar dapat menganalisa absensi karyawannya. Hal tersebut diatas dapat berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja yang selama ini menjadi permasalahan bagi “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala.

2) Kegelisahan dikalangan karyawan

Kegelisahan dikalangan karyawan dimana-mana akan terjadi apabila motivasi kerja turun, sebagai seorang pimpinan harus dapat mengetahui adanya kegelisahan yang timbul. Kegelisahan yang terjadi pada “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala ini terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan kesah karyawan dan penyebab lainnya. Hal ini dapat diketahui sebab terjadinya kegelisahan yang merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja. Penyebab terjadinya kegelisahan ini misalnya tidak adanya jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, dan juga tidak adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan tersebut.

Para karyawan adalah sebagai salah satu elemen yang terpenting dari sebagai faktor produksi yang diperlukan oleh “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala. Oleh sebab itu layak jika perusahaan selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan mantap, disamping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan organisasi tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya, karena mengelola orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga

tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan, akan lebih mudah untuk diraih.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dirasakan oleh para karyawan. Karena motivasi pada umumnya dapat

dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah pekerjaan rutinnya.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menimbulkan motivasi kerja untuk tujuan perusahaannya, karena manusia bukan mesin. Jadi perlu mendapat perhatian dan seorang pimpinan harus membuat keputusan yang efektif tentang motivasi seseorang yang menimbulkan perbuatan yang dikehendaki sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan mengetahui motif tersebut, serta menetapkan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kecakapan dan keterampilan, sehingga dapat mengembangkan perilaku yang positif bagi karyawan yang dikelolanya. Pada dasarnya setiap orang memiliki perbuatan atau perilaku yang positif dengan motif tertentu. Walaupun demikian perlu adanya pengawasan untuk menghindari kemungkinan akan mempunyai perilaku yang negatif.

Dengan motif-motif tertentu seseorang mau bekerja dan menjadi pendorong didalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan atau manajer yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut dalam memberikan motivasi, diperlukan motif-motif agar orang mau berbuat dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, pengertian, tenggang rasa, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi bersifat aktif atau dinamis dengan usaha positif agar karyawan berdaya upaya dengan produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hal ini berguna untuk keperluan pimpinan untuk mengemukakan kepada karyawan bahwa “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala bukan untuk keuntungan diri sendiri saja, tetapi juga orang-orang yang berada didalam maupun diluar perusahaan tersebut. Untuk itu seorang pimpinan perlu memberikan keyakinan kepada bawahannya tentang :

- 1) Selalu adanya kepastian dalam pekerjaan, artinya pimpinan tidak akan bertindak semena-mena. Walaupun suatu kejadian yang tidak diinginkan bersama melanda perusahaan ‘CV.Barito Bersaudara’ Barito Kuala, maka pimpinan akan mengevaluasinya dan akan memecahkan masalah, sesudah itu pimpinan akan bertindak secara konsekuen.
- 2) Secara periode dalam waktu tertentu untuk setiap individu karyawan akan diberikan pemberitahuan mengenai prestasinya apakah itu baik atau tidak baik.
- 3) Hubungan baiknya dengan para karyawan, itu untuk mengembangkan diri karyawan masing-masing dalam hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Kemudian motivasi yang sifatnya pasif atau statis untuk merangsang daya kerja para karyawan kearah yang diinginkan. Seseorang pimpinan akan menjamin para bawahannya dalam :

- 1) Memberikan upah tambahan sehubungan dengan adanya tugas kerja diluar jadwal kerja yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan para karyawannya.
- 2) Adanya pembagian dari sebagian protabilitas buat para karyawan untuk di gunakan sebagai asuransi, misalnya asuransi jiwa.
- 3) Rasa senioritas hendaknya dijalankan oleh perusahaan, yaitu berupa kenaikan gaji berkala, dan besarnya dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan dalam tenggang rasa, ikut memiliki rasa tanggung jawab serta mawas diri para karyawan, maupun pimpinan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala yang bersangkutan. Untuk itu bagi seorang manjer dalam menjadikan para karyawan yang jadi bawahannya hendaknya diperhatikan dengan sedapat-dapatnya disesuaikan agar memikat sedemikian rupa sehingga bersama-sama secara kontinyu meraih keberhasilan tujuan perusahaan yang kian meningkat dari periode ke periode berikutnya. Pada hakikatnya turunnya

motivasi kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi mereka, yang akan dapat menimbulkan motivasi kerja akan menurun dan sangat merugikan bagi perusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala.

Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya, karena mengelola orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut akan lebih mudah diraih.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari perusahaan yang saya teliti saya dapat menyimpulkan bahwa :

- 1) Perusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bahan bangunan dan jasa ekspedisi.
- 2) Sebagian karyawan pada perusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala masih terdapat kurangnya semangat kerja dan disiplin kerja serta kurangnya sifat ingin maju untuk berprestasi.
- 3) Sifat pimpinan yang selalu berubah-ubah dan kesibukannya membuat kinerja dan motivasi karyawan berkurang.
- 4) Pemilihan karyawan yang masih belum berpengalaman dibidangnya dan akibatnya terjadi kesalahan-kesalahan serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya.
- 5) Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dicapai karyawan oleh karyawan hampir belum pernah dilakukan, sehingga kelebihan dan kekurangan prestasi kerja tersebut tidak diketahui pasti oleh perusahaan.
- 6) Gaji yang belum memadai dengan pekerjaan sangat membebankan kehidupan karyawan serta bonus yang diterima karyawan yang lembur juga masih sedikit.

7) Banyaknya faktor-faktor penghambat diperusahaan “CV.Barito Bersaudara” Barito Kuala juga sangat berpengaruh bagi perusahaan.

Saran

- 1) Pimpinan seharusnya jangan terlalu sibuk dengan kepentingan-kepentingan lain dan membuang ego-ego yang negatif yang akan membuat motivasi kerja karyawan menurun.
- 2) Perusahaan seharusnya memilih dan menyeleksi tingkat kelulusannya dan juga pengalamannya para karyawan.
- 3) Perusahaan seharusnya memperhatikan karyawan yang berprestasi dan juga gaji yang layak untuk kehidupan mereka
- 4) Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan atau bonus yang dapat memacu untuk meningkatkan semangat motivasi kerjanya.
- 5) Perusahaan seharusnya selalu mengawasi tingkat kedisiplinan kinerja karyawan-karyawannya.

REFERENSI

A.H Maslow, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan, PT.Bumi Aksara, Jakarta

Busu Swatha DH dan Irawan, 2003, Saluran Pemasaran Konsep Dan Strategi Analisis, Ghalia Indonesia, Kudus.

Dauglas Mc.Gregor, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko T. Hani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, cetakan kedelapanbelas, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.

Edwin B.Fliplo, 2003, Manajemen Sumber Daya manusia, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.

Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Manullang, M, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE-
Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Ilham Jaya,
Bandung.

Sosilo Martoyo, 2003, Metode Penelitian Untuk Manajemen, alfabeta, Jakarta.