

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH TEKNOLOGI COMPUTER BANJARMASIN

Aidina Nuz'ul¹, Mohammad Zainul², Dwi Wahyu Artiningsih³
Email : aidinanuzul@gmail.com

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang penjualan serta perbaikan laptop dan komputer.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Deskriptif Kualitatif dan teknik data yang digunakan adalah wawancara dengan pimpinan, manager personalia dan beberapa orang karyawan pada perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

Hasil penelitian pada perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin ditemukan adanya kurang disiplin pada para karyawan yang membuat tingkat kinerja para karyawan semakin menurun, kurang meratanya tingkat kesejahteraan para karyawan, serta kurangnya pelatihan dan pendidikan untuk karyawan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Anugrah Teknologi Computer company is a bussiness entity engaged in sales and repairs of laptops and computers.

This Study aims to examine: Work Motivation in improving work performance employees at PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

This research uses a descriptive design of kaif and is bound to him is an interview with the leader, personnel manager and several people working on the press PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

The results of the research on the company PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin lack of discipline in the employees who make the performace of the baryan i the level of welfare of the employees, as well as the barangaya training and ask try PT Anugrah Teknologi Computer.

Keyword : Employee Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting bagi suatu organisasi ialah sumber daya manusia, karena jika tidak ada sumber daya manusia maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan bersama.

Sumber daya manusia harus memiliki skill atau keterampilan yang khas dan handak dalam menjalankan setiap tugas, karena dengan skill yang handal dan khas secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ialah motivasi kerja, dimana faktor ini sangat berhubungan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya motivasi kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama antar karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berhubungan dengan pentingnya peranan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan dan penjualan laptop dan aksesorisnya, dimana dalam menunjang aktivitas perusahaan maka salah satu upaya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ialah motivasi organisasi sebab motivasi organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara pimpinan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan, dasar inilah yang membuat motivasi menjadi aspek manajemen yang terpenting dan menantang.

Sudah pasti perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dan karyawan pun juga menginginkan hak maksimal yang dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adil dan sesuai dengan skill dan tugas masing-masing karyawan.

Analisis adalah penjelasan terhadap suatu aspek yang dijadikan bahan penelitian, sedangkan menurut poerdaminto analisis yaitu penyelidikan peristiwa untuk mengetahui apa sebab-sebabnya, bagaimana duduk perkaranya dan sebagainya.

Kinerja kerja secara umum diartikan sebagai hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan berdasarkan periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yaitu standar hasil kerja, target, yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara,2009:18), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan motivasi yaitu mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hamalik, 2000), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Selanjutnya, yaitu PT Anugrah Teknologi Computer adalah badan usaha yang menjadi objek penelitian yang bergerak dibidang penjualan dan perbaikan laptop dan komputer di Banjarmasin.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH TEKNOLOGI COMPUTER BANJARMASIN" dikarenakan permasalahan yang ada sangatlah tidak merata dalam kesejahteraan para karyawan, banyak pekerja yang sangat malas dan tidak

disiplin dan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Batasan masalahnya hanya ditujukan kepada analisis motivasi dan kinerja para karyawan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dan akan menggunakan prosedur penelitian dan menghasilkan data berupa hasil wawancara yang akan menjadi deskriptif dari ucapan maupun tulisan dan perilaku objek itu sendiri. Penelitian jenis kualitatif lebih menekankan kepada data yang berupa kata dari narasumber terkait dan tentunya tidak ada berhubungan dengan angka. Penelitian ini adalah tergolong penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang mencoba menggambarkan suatu peristiwa sebagaimana adanya kemudian didiskripsikan secara rinci. Dikaji melalui pendekatan teoritis untuk mengungkap permasalahan yang terjadi dan sekaligus membuka solusinya.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Teknologi Computer beralamat di Jalan Sultan Adam ruko nomor 13-14 seberang SPBU simpang 4 Sungai Andai kecamatan Banjarmasin Utara kelurahan surgi mufti kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berkisar dari february hingga akhir mei 2019.

3. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Ini merupakan informasi yang didapatkan melalui keterangan dari pimpinan dan manajer personalia yang berupa pertanyaan dan diajukan dalam kuisisioner atau wawancara maupun pengamatan langsung dengan responden mengenai pemberian motivasi terhadap karyawan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang didapatkan dari organisasi atau perseorangan berupa literatur seperti majalah, koran, buku, artikel, jurnal, website dan keterangan dari perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut dan kaitannya dengan motivasi, penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Misalnya, dengan koordinasi dibagian manajer personalia sehingga diperoleh data tentang perusahaan dan data awal pendukung berkaitan tentang motivasi, penilaian kinerja dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi, ialah mengadakan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian agar mendapatkan gambaran yang jelas menyangkut permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

- b. Wawancara yang dilakukan dengan pimpinan dan manajer personalia tentang hal-hal yang penting menyangkut permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.
 - c. Uji Pustaka, ialah pengumpulan data dengan menggunakan cara mengumpulkan bahan referensi dari beberapa literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.
5. Teknik Pengolahan Data
Teknik pengolahan yaitu data yang sudah didapatkan selama penelitian selanjutnya diolah menggunakan fakta dan informasi yang terkumpul dan menganalisa masalah dengan menggunakan dasar pengetahuan umum sehingga mendapatkan kesimpulan.
6. Teknik Analisa Data
Analisis data berupa analisis deskriptif kualitatif ialah dengan menganalisa, mengolah serta membandingkan data yang sudah dikumpulkan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian agar mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa narasumber ialah sebagai berikut :

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Pimpinan	1 (Orang)
2	Manajer Personalia	1 (Orang)
3	Administrasi	3 (Orang)
4	Penjualan	5 (Orang)
5	Service	2 (Orang)
6	Gudang	10 (Orang)
TOTAL		22 (Orang)

Tabel.1

1.1 Hasil wawancara dengan Pimpinan Perusahaan :

- (1) Upaya yang sudah dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan :
- Sebagai pimpinan perusahaan tentunya sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan, sehingga semaksimal mungkin memberikan pelatihan tersendiri terhadap karyawan seperti beberapa bidang yang memang perlu kursus atau pelatihan khusus seperti teknisi service akan difasilitasi, namun untuk itu saja sedangkan karyawan lain memang belum pernah ada pelatihan khusus. Kemudian untuk beberapa karyawan yang memang kinerjanya bagus tentu akan terus menaikkan kesejahteraan hidupnya seperti pemberian gaji yang selalu dinaikkan, juga akan memberikan pinjaman uang dengan mudah jika karyawan memerlukan uang dalam keadaan terdesak. Diperusahaan ini juga dilakukan rekreasi 4 tahun sekali keluar kota, dan kadang-kadang jika menjelang natal maka mengajak seluruh karyawan beserta keluarganya untuk makan bersama, dan tidak jarang juga jika ada acara menarik di Banjarmasin akan mengajak karyawan saya kesana dihari libur.
- (2) Kondisi kesejahteraan karyawan :
- Mengenai kesejahteraan, jujur dikatakan dalam perusahaan ini disadari tidak semua karyawan kesejahteraannya terpenuhi hanya beberapa saja.
- (3) Penyebab masih adanya karyawan yang belum terpenuhi kesejahteraannya :

Dikarenakan mereka sendiri bekerja kurang baik, tidak ada kemajuan sehingga pimpinan tidak berani untuk menaikkan upah kerjanya, jadi murni kenaikan gaji itu sepenuhnya bagaimana kerja mereka, jika bagus maka akan lebih cepat mengalami kenaikan gaji.

- (4) Upaya yang selama ini dilakukan perusahaan untuk mensejahterakan semua karyawannya :

Sejujurnya kalau dilihat dari gaji, jika yang bekerja seadanya maka pimpinan tidak banyak berbuat hanya saja jika mereka memerlukan dana darurat maka pimpinan siap meminjamkan uang kepada mereka dengan cara pembayaran potong gaji. Upaya khusus tidak ada, karena pimpinan hanya melihat bagaimana kerjanya, jika kurang baik maka tidak akan memberikan kenaikan gaji, bahkan bisa saja memberhentikannya. Dan untuk karyawan yang memang bagus kerjanya akan dipertahankan dan menaikkan gajinya bahkan jika dia berkeinginan keluar dari perusahaan ini maka pimpinan akan menaikkan lagi gajinya. Pimpinan merasa upayanya tidak terlalu penting, yang penting jika mereka ingin penghasilan yang besar maka harus bekerja dengan baik dan selalu menuntut untuk maju.

- (5) Faktor penghambat sehingga perusahaan tidak bisa memberikan kesejahteraan secara merata kepada para karyawannya :

Waktu pertama kali masuk ke perusahaan ini, para karyawan diberikan gaji yang sama, walaupun memang

dikategorikan sangat jauh dari upah minimum provinsi namun selanjutnya karyawan tersebutlah yang bisa menentukan bagaimana penghasilan dia selanjutnya, maksudnya begini jika pekerjaan karyawan tersebut memerlukan kreatifitas yang tinggi dan perlu skill khusus atau bahkan pekerjaannya selalu membaik dari waktu ke waktu maka dengan mudah gajinya akan tinggi, namun apabila pekerjaannya terlalu monoton seperti admin, dan pekerjaan itu bisa dikerjakan semua orang maka kenaikan gaji lebih lambat seperti 2 tahun baru naik, berbeda dengan yang memiliki skill khusus seperti teknisi service yang tentu sulit untuk digantikan dengan yang lain maka gaji yang kami berikan akan mengalami kenaikan setiap tahun.

- (6) Rencana yang akan dilakukan perusahaan agar bisa memberikan kesejahteraan secara merata kepada karyawan :

Sejauh ini belum ada, karena memang kinerja kerja saja yang menjadi penilaian pimpinan dan itu akan menentukan berapa penghasilan yang mereka dapatkan nanti.

- (7) Pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan selama ini:

Sejujurnya sampai sejauh ini, belum pernah ada penghargaan khusus yang pimpinan berikan kepada karyawan, bahkan pemberian kenaikan jabatan pun tidak ada karena jabatan struktural sangat tidak dianggap penting disini, yang penting adalah kinerjanya, jika bagus walaupun dia baru masuk

dan hanya bagian staff bisa saja gajinya melebihi kepala bagian dan disini juga ada jabatan yang hanya di isi satu orang, tidak ada kepala bagian seperti teknisi service dia hanya sendiri.

- (8) Rencana yang akan dilakukan perusahaan dalam memberikan Penghargaan :

Perusahaan tidak memiliki rencana yang jelas dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

- (9) Bentuk perhatian yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawannya:

Setiap 4 tahun sekali karyawan berlibur keluar kota dan semuanya biaya full dari perusahaan, karyawan juga boleh membawa anak beserta istrinya ikut, dan biasanya jika ada acara menarik di Banjarmasin maka pimpinan akan mengajak para karyawan untuk bersama-sama menonton, seperti acara sirkus lumba-lumba kemarin. Selain itu jika ada hari besar menyangkut pimpinan seperti natal maka pimpinan akan mengajak mereka makan bersama.

- (10) Hasil kerja yang dicapai karyawan setelah diberi motivasi :

Hasil yang pimpinan lihat dari beberapa usaha yang telah dilakukan, memang tidak semua karyawan menghargainya, namun ada beberapa yang semakin rajin bekerja sehingga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap karyawan, dan ada juga yang memang masih kurang memiliki loyalitas.

- (11) Upaya yang dilakukan perusahaan dalam hal

meningkatkan kinerja kerja para karyawan :

Pimpinan sangat menekankan kedisiplinan, bagi pimpinan jika karyawan disiplin maka otomatis kinerja kerjanya akan baik, pimpinan memberi sanksi kepada karyawan yang terlambat masuk walau hanya satu detik, pimpinan akan memotong gaji mereka dengan hitungan perjam, jika satu detik saja mereka terlambat maka pimpinan akan memotong gaji mereka sama dengan satu jam. Untuk para karyawan dibidang pemasaran selain kedisiplinan mereka juga dinilai dari hasil penjualan, jika mereka banyak mendapatkan pembeli dan mencapai target maka mereka akan mendapatkan bonus, namun jika tidak mencapai target maka mereka tidak mendapatkan apa-apa selain gaji, kemudian untuk teknisi service itu sendiri pimpinan memberikan penghasilan luaran jika ada teman atau keluarga saya yang meminta dipasangkan cctv, maka pimpinan akan memberikan kepada dia pekerjaan itu dan dia mendapatkan penghasilan lebih.

- (12) Dengan usaha tersebut apa hasil yang anda dapatkan ?

Tentunya mereka semakin rajin bekerja dan semakin disiplin hampir jarang ditemui karyawan yang telat masuk, mereka juga semakin giat bekerja karena mungkin mereka menyadari bahwa jika anda ingin memiliki gaji yang tinggi maka bekerjalah dengan fokus, dan giat, namun itu tidak terjadi kepada semua karyawan, masih ada karyawan yang memiliki gaji kecil karena

tidak ada peningkatan kinerja kerjanya.

- (13) Alasan perusahaan dalam menerapkan kebijakan motivasi selama ini :

Pimpinan ingin menjadikan karyawannya karyawan yang terbaik, sehingga jika nanti pun kalau mereka harus meninggalkan perusahaan, kinerja kerja mereka dapat diterima dan dipandang baik oleh perusahaan lain, kemudian pimpinan juga mendisiplinkan karyawan karena kedisiplinan adalah segalanya dalam bekerja dimana mereka akan dapat memenuhi dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang sudah ditentukan. Pimpinan juga ingin memiliki karyawan yang selalu bahagia karena pengaruh perasaan terhadap pekerjaan itu sangat tinggi, maka dari itu saya menerapkan kebijakan tersebut khususnya memberikan mereka rekreasi. Antara perusahaan dan karyawan pasti terjadi simbiosis mutualisme dimana saling menguntungkan, itulah alasan mengapa pimpinan menerapkan kebijakan tersebut.

1.2. Wawancara dengan manager personalia

- (1) Pola pembinaan yang dilakukan terhadap para karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih bisa meningkatkan kinerja kerja mereka
Sebagai tangan kanan pimpinan, manager personalia melakukan bagaimana instruksi pimpinan, seperti yang sudah dijelaskan pimpinan motivasi dan kinerja tidak bisa dipisahkan, jika motivasi kerja mereka tinggi maka otomatis kinerja kerja mereka juga

meningkat, pembinaan yang dilakukan selain pelatihan untuk beberapa jabatan tertentu, disini juga mengadakan sistem magang, dimana sebelum bekerja mereka akan diwajibkan magang untuk beberapa bagian seperti pemasaran, teknisi service.

- (2) Cara menangani karyawan yang tidak mematuhi kebijakan yang sudah ditetapkan pimpinan perusahaan :
Dengan pemberian teguran menggunakan surat peringatan 1 sampai 3 jika masih tidak mematuhi maka karyawan tersebut akan diberhentikan.

1.3 Wawancara dengan beberapa karyawan

- (1) Dampak kebijakan yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan :
Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan sangat memotivasi karena secara tidak langsung kebijakan tersebut menyadarkan para karyawan bahwa jika ingin kesejahteraan mereka terjamin maka karyawan harus memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini.

Namun ada beberapa staff yang merasa kurang setuju dengan kebijakan pimpinan karena ini membuat kenaikan gaji sangat sulit didapatkan, karena jika seperti teknisi service, pemasaran dan sebagainya mereka akan dengan mudah terlihat kinerjanya, sedangkan admin yang hanya bertugas menginput data akan sulit terlihat bagaimana kinerja kerjanya karena hal ini bisa dikerjakan semua orang tidak perlu memiliki keahlian

- khusus. Kemudian kami juga tidak diberikan pelatihan khusus, mendapat kenaikan gaji pun sangat sulit.
- (2) Kesejahteraan :
- Sebagian karyawan merasa gaji yang di dapat sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan rekreasi yang dilakukan perusahaan membuat karyawan tidak harus mengeluarkan uang lagi untuk menikmati alam. Namun ada juga beberapa karyawan yang merasa pendapatan yang mereka terima masih belum memenuhi biaya kebutuhan hidupnya karena gaji yang diterima masih dibawah upah minimum provinsi, sedangkan biaya hidup semakin tinggi sehingga masih belum bisa menabung untuk masa depan.
- (3) Tanggapan karyawan mengenai tidak adanya penghargaan dari perusahaan
- Tidak ada masalah dengan tidak adanya penghargaan seperti kenaikan gaji disini, karena memang karyawan bekerja untuk mendapatkan uang dan gaji disini besar kecilnya ditentukan kinerja kita masing-masing. Jadi penghargaan menurut para karyawan memang tidak terlalu penting. Namun jika diperdalam kembali sebenarnya untuk para karyawan penghargaan itu termasuk penting karena ini bisa menjadi salah satu faktor meningkatnya motivasi karyawan dimana jika motivasi karyawan tinggi maka akan semakin bagus kinerjanya. Karyawan berharap pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan bukan hanya memberikan sanksi saja, karena penghargaan ini akan membuat karyawan lebih merasa dihargai.
- (4) Penghargaan yang diinginkan karyawan :
- Karena sudah pasti tidak ada kenaikan jabatan, karyawan lebih menginginkan ada uang bonus, seperti misalnya ada bonus untuk karyawan yang bulan ini tidak pernah telat dan sebagainya, juga bisa dengan memberikan fasilitas kantor.
- (5) Bentuk perhatian yang sudah diberikan pimpinan Perusahaan :
- Perhatian yang didapatkan para karyawan tergolong sangat nyaman dan baik, bahkan jarang ditemukan pada perusahaan lain seperti rekreasi yang sangat bermanfaat untuk mengisi waktu luang dan beristirahat dari penatnya tugas dikantor.
- (6) Potret kerja Karyawan :
- Sebagian karyawan bekerja tergolong baik, karyawan sangat disiplin dan sangat loyal terhadap perusahaan, oleh karena itu kesejahteraan hidup karyawan sangat diperhatikan oleh pimpinan dan mendapat kepercayaan penuh. Bahkan karena kinerja karyawan, ada beberapa karyawan sekarang bekerja sendiri padahal dulu ada dua orang yang menduduki jabatan ini namun karena lebih unggul maka dipertahankan. Namun tentu masih ada karyawan yang belum terlalu disiplin kadang malas mengerjakan pekerjaan dan bisa menundanya, namun karyawan sadar akan hal itu oleh karena nya sekarang dalam proses memperbaiki kualitas kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, disini terlihat dengan jelas bahwa motivasi yang dapat diukur dari segi kesejahteraan, penghargaan dan perhatian. Sebagai berikut :

1) Kesejahteraan

Untuk kesejahteraan sendiri yang bisa dilihat dari penghasilan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan yang didapat para karyawan di perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin tidak merata, jika kesejahteraan dilihat dari upah minimum provinsi maka hanya beberapa saja yang sudah terpenuhi kesejahteraannya namun sisanya lebih banyak yang belum, hal ini dikarenakan upaya dari pimpinan tersebut sangatlah minim, pimpinan hanya membuat kebijakan bahwa jika karyawan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin ingin memiliki pendapatan yang besar dan mencukupi kehidupannya maka karyawan itu sendiri yang harus mengusahakannya dengan cara bekerja dengan baik dan selalu menuntut dirinya sendiri untuk maju, bahkan kalau bisa menguasai beberapa bidang. Bahkan untuk pertama kali bekerja di perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin hanya mendapatkan gaji setengah dari upah minimum provinsi. Padahal jika dilihat dari penghasilan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin itu sendiri sangat lebih dari cukup untuk memenuhi kesejahteraan para karyawan namun kebijakan pimpinan lah yang membuat kesejahteraan para karyawan di PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin menjadi tidak merata namun sisi baiknya untuk karyawan disini sangat diajarkan bahwa segala sesuatu tergantung dari diri kita sendiri, jika karyawan tersebut bisa menunjukkan kinerja yang baik dan tidak menentang kebijakan pimpinan maka kesejahteraannya akan terpenuhi, bahkan bisa melebihi kesejahteraan pada umumnya. Para karyawan yang kerjanya kurang baik pun pimpinan tidak akan segan untuk

memberhentikannya seperti misalnya ada dua teknisi di perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin ini, yang satu kerjanya biasa saja tapi karena dia lebih dulu masuk bekerja di PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin maka gajinya lebih besar dari yang baru masuk, namun keadaan berbalik ketika ada karyawan baru yang kerjanya bagus dan tidak hanya menguasai satu bidang maka pimpinan bisa saja memberhentikan karyawan lama tadi dan mempertahankan karyawan baru dengan memberikan gaji yang besar bahkan melebihi gaji karyawan lama tadi.

2) Penghargaan

Sedangkan untuk penghargaan, PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin sama sekali belum pernah memberikan bahkan mengadakan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, disiplin dan loyalitas kepada perusahaan, padahal para karyawan sebagian sangat berharap adanya penghargaan dari PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin atas prestasi kerja mereka, walaupun memang tidak memungkinkan kenaikan jabatan namun karyawan memiliki harapan lain, disamping gaji mereka juga bisa mendapatkan bonus atas keteladanan mereka, dan sebagian karyawan juga berharap dapat diberikan fasilitas kantor, namun kembali lagi kepada kebijakan pimpinan yang bahkan kedepan tidak memiliki rencana terhadap penghargaan ini karena dinilai sangat tidak penting.

3) Perhatian

Mengamati perhatian yang sudah diberikan oleh pimpinan, karyawan sudah merasa sangat puas karena mereka menyadari kebijakan pimpinan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin mengenai

perhatian ini mengalahkan kebijakan perusahaan lain. Karena dapat menambah keakraban karyawan satu dengan yang lainnya, mereka diberi waktu libur yang panjang dan diberikan biaya penuh oleh PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin untuk berlibur keluar kota dan dalam kota, namun gaji dalam satu bulan tetap diberikan. Pimpinan juga bisa lebih sangat akrab dengan karyawan karena kebijakan ini.

Maka di PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin yang berjalan total dan sangat baik dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan hanyalah perhatian.

Kemudian mengenai kinerja kerja karyawan yang dapat diukur dari segi kedisiplinan, loyalitas, kemandirian, dan kerjasama, berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan :

1) Kedisiplinan

Menurut pemaparan dari pimpinan dan karyawan, memang diakui kedisiplinan karyawan pada PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin tergolong rendah karena masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan seperti datang terlambat, kembali ke kantor pada jam selesai istirahat terlambat bahkan ada yang belum menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya. Disini pimpinan sudah memberikan sanksi pada siapa saja karyawan yang terlambat dan tidak disiplin berupa pemotongan gaji, dimana ini tentunya akan semakin menghambat tercapainya kesejahteraan para karyawan. Bahkan jika ada karyawan yang terlambat lebih dari empat kali maka akan diberikan sanksi berupa surat peringatan satu, dimana jika sudah mendapat tiga kali surat peringatan maka karyawan tersebut akan diberhentikan secara tidak hormat.

2) Loyalitas

Berbicara mengenai loyalitas, dimana karyawan dituntut mau mengikuti apa yang menjadi kebijakan perusahaan, seperti menerima gaji dengan lapang dada, kesetiaan pada perusahaan, dan tidak mengeluh dengan tugas yang dibebankan. Sebenarnya jika mengenai kesetiaan pada perusahaan, karyawan pada perusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin sangat setia, bahkan dengan kesejahteraan yang minim pun mereka masih tetap mau bekerja diperusahaan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang kurang bisa menerima gaji dengan lapang dada, mereka lebih banyak menuntut kenaikan gaji terhadap pimpinan dan banyak mengeluhkan kecil nya penghasilan mereka kepada karyawan lain.

3) Kemandirian

Kebanyakan karyawan bekerja secara sendiri-sendiri, sangat jarang bekerjasama namun bukan berarti tidak memerlukan bantuan orang lain. Dilihat dari segi kemandirian, karyawan sudah sangat mandiri.

4) Kerjasama

Kerjasama di PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin hanya dijalankan oleh bagian gudang, admin service terhadap teknisi service. Kedua bagian tersebut sudah sangat baik dalam menjalankan kerjasama sehingga jarang sekali bahkan tidak pernah terjadi kesalahan komunikasi.

PENUTUP

Menurunnya kinerja kerja pada karyawan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin diakibatkan kurangnya pelatihan dan pendidikan, kesejahteraan yang tidak merata serta penghargaan yang belum pernah ada yang menjadikan sikap karyawan kurang mendukung perkembangan PT Anugrah

Teknologi Computer Banjarmasin. Sikap seperti inilah menjadi hambatan untuk mencapai tujuan serta sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dalam usaha membangkitkan usaha dan semangat kerja pada karyawan PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin maka pimpinan dituntut harus mengadakan pelatihan serta pendidikan rutin dan bergilir agar para karyawan memiliki rasa percaya diri yang akan meningkatkan moral kerja mereka selain itu juga pimpinan dituntut agar bisa mengubah kebijakan mengenai kesejahteraan dan bisa mematuhi peraturan pemerintah mengenai upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah sehingga para karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh PT Anugrah Teknologi Computer Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, 2000. **Manajemen Personalia**. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Hani Handoko, 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Malayu, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.

Manulang, 2002. **Manajemen Personalia**. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Manullang, M, 2003. **Dasar-dasar Manajemen**. Badan Penerbit Ghaila Indonesia, Jakarta.

Susilo. Martoyo, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.

Swasta dan Sukatjo, 2001. **Pengantar Bisnis Modern**. BPFE, Yogyakarta.

Prawirosentono. Suyadi, 2015. **Kinerja dan Motivasi Karyawan**. BPFE, Yogyakarta

Samsudin, H. Sadili, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia, Bandung.

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