

KEBIJAKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. KADAR BANJARMASIN

Nur Afriyati¹, Sulaiman², Diana³

¹Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata kunci ; kebijakan , motivasi, produktivitas kerja

Abstrak :

CV. Kadar Banjarmasin adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam Bidang developer dan industri . Dalam persaingan yang keras, sangatlah wajar apabila para manajer dan pengusaha berupaya mencari berbagai alternatif yang menguntungkan bagi pemecahan masalah yang dihadapi dalam persaingan bisnis di dunia usaha. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi, karenanya diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada C.V. Kadar Banjarmasin berjumlah 25 orang. Peneliti melakukan penelitian terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara purposive sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan, dimana sampel dalam penelitian ini adalah 25 karyawan. Penelitian dilakukan dengan teknik penelitian statistik dekskriptif kuantitatif, menemukan hasil bahwa dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka produktivitas kerja karyawan perusahaan akan lebih meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan, disamping motivasi yang diberikan kepada karyawan juga tidak kalah pentingnya menyangkut kemampuan komunikasi yang dimiliki seorang karyawan, maupun sebagai pemasar yang berkewajiban memberikan informasi kepada semua calon pembeli, maupun yang sudah membeli. Penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2011) dan Handayani (2012).

1. PENDAHULUAN

Dalam kondisi persaingan yang sedemikian keras para pengusaha semakin dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajerial dalam mengelola tantangan besar yang perlu dipecahkan. Oleh karena itu sangatlah wajar apabila para manajer dan pengusaha berupaya mencari berbagai alternatif yang menguntungkan bagi pemecahan masalah yang dihadapi dalam persaingan bisnis di dunia usaha. Perumahan sebagai salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi di samping kebutuhan sandang dan pangan. CV.

Kadar Banjarmasin adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam Bidang developer dan industri pembuatan seperti pengolahan kosen, daun pintu, jendela dan lain-lain. yang sudah lama berdiri sejak tahun 1986. Dalam bidang developer perusahaan ini menjual rumah dan ruko. Peningkatan jumlah developer perumahan membuat persaingan dalam bisnis properti semakin ketat. Setiap developer membangun perumahan dengan kelebihan masing-masing agar konsumen tertarik untuk membeli rumah yang developer tawarkan.

Dengan persoalan yang ada dibutuhkan kinerja karyawan suatu perusahaan yang dapat bekerja dengan baik

dalam menghasilkan suatu bangunan apabila karyawan mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing dan membina secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan

yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Penelitian Fidhia Handayani (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kepada Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja CV. Grafera Tours Dan Travel Banjarmasin, menyimpulkan bahwa pola pembinaan untuk menanamkan rasa disiplin karyawan yang telah dilakukan oleh CV. Grafera Tours Dan Travel mendapat penilaian kurang dari responden. Hal ini merupakan gambaran nyata bagaimana disiplin kerja karyawan dilingkungan CV. Grafera Tours Dan Travel. Sri Astuti (2011) meneliti masalah Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan CV. Kereta Kencana Banjarmasin dengan hasil kesimpulan bahwa perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat karyawannya semaksimal mungkin, begitu pula pada CV. Kereta Kencana Banjarmasin berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawannya



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dikemukakan adalah

- a. Diduga kebijakan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Kadar Banjarmasin.
- b. Diduga terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada CV. Kadar Banjarmasin.

2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

2.1. Variabel Motivasi (X)

Motivasi, yaitu sebagai keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan, yang diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Mencari tugas dan bertanggung jawab yang besar terhadap tugasnya itu.
- b) Menetapkan tujuan dan memperhitungkan resiko yang ada.
- c) Menginginkan umpan balik dalam keberhasilan maupun kegagalan.
- d) Mempunyai kompetensi nilai yang kuat terhadap persahabatan, lebih senang bekerja sama dengan orang kompeten dengan tugasnya.
- e) Lebih efektif bila bekerja sama dengan orang lain.
- f) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- g) Berusaha menolong meskipun tanpa diminta.

- h) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi.
- i) Sangat peka terhadap struktur pengaruh atau pribadi.

2.2. Variabel Produktivitas Kerja.(Y)

Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja, karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang ditekankan pada kemampuan karyawan atau pegawai dalam memanfaatkan sarana yang ada. Produktivitas kerja adalah kesuksesan seorang karyawan atau pegawai dalam usaha untuk mencapai hasil kerja, dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, menurut ukuran atau standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui produktivitas kerja tersebut, diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

- a) Kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Target dari pekerjaan yang berhasil dicapai.
- d) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Kadar Banjarmasin yang berpusat di Banjarmasin tepatnya di Jalan Brigjen H. Hasan Basri No.12 Banjarmasin dipimpin oleh H. Bayhaqi, HMS dengan SIUP. No. 16/ 10/ 25/ 3/ M/ III/ 1986.Komitmen dari CV. Kadar Banjarmasin masih tetap melaksanakan usahanya terhadap tujuan semula yaitu mendukung program Pemerintah dalam Pembangunan perumahan bagi kelompok masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah, dengan melengkapi berbagai fasilitas penunjang sebuah kompleks perumahan seperti yang dilakukan oleh pengembang lainnya. Karyawan tetap CV. Kadar Banjarmasin sebanyak 10 orang dengan persentase 40%, dan 15 orang dengan persentase 60% jumlah karyawan borongan. Dari seluruh karyawan sebanyak 22 orang berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 5 orang dengan

persentase 20%, pendidikan D-3 sebanyak 6 orang dengan persentase 24%, pendidikan SMA sederajat sebanyak 14 orang dengan persentase 56%.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, motivasi sangat berkaitan erat dengan produktivitas. Bilamana motivasi baik maka produktivitas pun mempunyai kecenderungan untuk berhasil lebih baik. Bagi siapapun, dalam hal ini karyawan menjadi termotivasi tanpa adanya suatu tujuan yang jelas. Tujuan disini menyangkut tentang apa yang diinginkan karyawan sehingga mau bekerja lebih baik dan mempunyai keinginan yang lebih giat. Tanpa adanya suatu tujuan yang ingin dicapai karyawan tidak akan membuang-buang waktunya untuk sesuatu hal yang tidak berguna. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Handayani (2012) dan Astuty (2011). Meningkatkan produktivitas dengan cara memotivasi karyawan merupakan cara yang banyak ditempuh oleh seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan. Jika sebuah perusahaan mempunyai pekerja yang berpotensi untuk dapat produktif dan dapat di andalkan, maka rasanya perusahaan boleh berharap dapat memetik produktivitas yang bermutu. Setelah mempelajari permasalahan yang ada pada perusahaan CV. Kadar Banjarmasin dalam memberikan motivasi terhadap produktivitas kerja, maka kebijakan yang perlu di ambil oleh perusahaan adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
Sebagaimana yang diketahui bahwa pada dasarnya orang bekerja untuk mendapatkan atau mencapai kesejahteraan di dalam hidupnya. Oleh sebab itu, kesejahteraan karyawan disini merupakan salah satu kunci untuk memacu semangat serta kreatifitas kerja, hal ini harus benar-benar dipahami oleh manajemen perusahaan. Kesejahteraan karyawan dapat melalui usaha berikut :
 - Memberikan Tunjangan dan insentif
Dalam pelaksanaan kesejahteraan karyawan ini tentu di imbangi dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memenuhinya. Perusahaan dapat memberikan berupa tunjangan, baik itu tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan keselamatan dan kesehatan serta memberikan bonus bila karyawan dapat

menghasilkan kerja yang memuaskan atau karyawan yang rajin dalam bekerja.

2. Menyediakan fasilitas yang menyenangkan
Setiap instansi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawannya. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan bagi pegawai berarti disiplin dan semangat kerja mereka dapat ditingkatkan. Fasilitas yang menyenangkan cukup banyak, seperti balai pengobatan, tempat ibadah, dan lain-lain. Dengan menyediakan tempat ibadah akan memudahkan mereka yang akan menjalankan ibadah.
3. Memberikan penghargaan kepada karyawan
Seorang pemimpin haruslah memberikan penghargaan kepada bawahannya, agar mereka senang dan merasa dihargai dengan hasil kerjanya selama ini. Penghargaan dapat berupa kenaikan atau promosi jabatan, bonus, insentif, fasilitas dan lain-lain.
4. Menetapkan peraturan disiplin kerja
Disiplin kerja mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan, peraturan disiplin kerja bukan saja untuk memperkuat rasa tanggung jawab juga lebih jauh agar karyawan punya rasa memiliki dan merupakan bagian dari kehidupannya. Untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Apabila ancaman atau tindakan tegas dapat dilakukan, maka kedisiplinan lebih dapat berhasil.
5. Memberikan pelatihan dan pengembangan
Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan mempelajari pengetahuan dan teori-teori untuk tujuan umum.
Latihan dan pengembangan adalah merupakan usaha-usaha yang diselenggarakan agar supaya dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap

pekerjaan. Jadi berdasarkan hasil data yang diperoleh di lapangan mengenai kebijakan motivasi responden banyak memilih setuju dan mengakibatkan produktivitas meningkat.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Kadar Banjarmasin dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. CV. Kadar adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam Bidang developer dan industri pembuatan seperti pengolahan kosen, daun pintu, jendela dan lain-lain. yang sudah lama berdiri sejak tahun 1986. Dalam bidang developer perusahaan ini menjual rumah dan ruko. Dengan lokasi pembangunan terpusat di Wilayah Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
2. Keberhasilan yang diperoleh selama ini sangat menggembirakan perusahaan, sebab seluruh rumah yang ditawarkan mendapat sambutan dari lapisan masyarakat, karena lokasi bangunan sangat strategi dan dekat dengan pusat kota.
3. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka produktivitas kerja karyawan perusahaan akan lebih meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan, disamping motivasi yang diberikan kepada karyawan juga tidak kalah pentingnya menyangkut kemampuan komunikasi yang dimiliki seorang karyawan, maupun sebagai pemasar yang berkewajiban memberikan informasi kepada semua calon pembeli, maupun yang sudah membeli.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas dapat diberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan bersangkutan, sebagai berikut :

1. Pimpinan juga hendaknya perlu meninjau kembali motivasi yang diberikan kepada karyawan, dengan mengevaluasi keberhasilan yang sudah diperoleh, sehingga dapat mengukur langkah selanjutnya untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawannya.
2. Manajemen juga perlu memperhatikan berbagai keluhan dari karyawan yang berkaitan dengan usaha-usaha perbaikan dirinya, seperti memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik, harmonis, sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan kegiatan kerja sehari-harinya.

3. Harus ada ketegasan dalam penerapan peraturan dan tata tertib kerja, dan perlu adanya sanksi terhadap yang melanggar pekejaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sri, 2011, Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, Skripsi, STIMI Banjarmasin.
- Handayani, Fidhia, 2012, Pengaruh Motivasi Kepada Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja, Skripsi, STIMI Banjarmasin.
- Hasibuan, SP Malayu, 2006, Teori Motivasi dan Aflikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, SP Malayu 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta
- Manullang, M, 2003, Organisasi Dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nawawi, H, 2008. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Purba, Dismas, 2011, Peranan Motivasi Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja, Skripsi, Stimi Banjarmasin.
- Rivai, H. Veithzal dan sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian Sondang P, 2003, Pelaku Organisasi, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.Indonesia
- Siagian Sondang P, 2007, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Bina Aksara, Jakarta.
- Sinungan, M, 2008. Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo, Notoadmodjo, 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumbe Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.