

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAH HAFIZOH PALEMBANG

Mustika Ratu¹, Siska Fratiwi², Martini³
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui bagaimana upaya perusahaan CV.Berkah Hafizoh Palembang dalam memperbaiki pemberian insentif kemudian Untuk mengetahui upaya perusahaan CV.Berkah Hafizoh Palembang dalam pemberian fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan Untuk mengetahui upaya perusahaan CV.Berkah Hafizoh Palembang dalam pemberian fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan Penelitian dilakukan pada karyawan CV.Berkah Hafizoh Palembang dengan responden sebanyak 50 orang. Responden penelitian adalah semua karyawan kecuali level pimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah program SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV.Berkah Hafizoh Palembang.

Kata kunci: Motivasi, Semangat Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pembinaan Sumber Daya Manusia umumnya bertujuan untuk membantu tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi serta produktif. Sejalan dengan pembinaan kepegawaian diarahkan terwujudnya kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan. Usaha meningkatkan mutu atau kualitas dan jenjang pendidikan dari berbagai keterampilan diharapkan timbul kesadaran tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan etos kerja yang lebih tinggi. Selain itu diperlukan motivasi, dalam usaha meningkatkan kesejahteraan dan kualitas tenaga kerja berdasarkan rencana ketenaga kerjaan perusahaan yang harus disempurnakan secara terarah terpadu dan menyeluruh.

Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam hal motivasi dilaksanakan untuk menunjukkan nilai-nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harkat dan martabat serta harga diri dari para tenaga kerja atau karyawan dan pada gilirannya tujuan perusahaan dapat dicapai. Namun dalam usaha mencapai tujuan tersebut biasanya menghadapi beberapa hambatan. Hambatan atau kendala datangnya dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. CV. Berkah Hafizoh Palembang guna meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, perusahaan membuat beberapa kebijaksanaan, kebijaksanaan dalam pemberian bonus, pemberian insentif bulanan, pemberian fasilitas dan lain-lain. Di pihak lain kemampuan secara individu karyawan CV. Berkah Hafizoh Palembang belum menampakkan kemampuan yang memadai dalam hubungannya dengan motivasi tersebut. Dalam pelaksanaannya kebijaksanaan motivasi para pimpinan belum mendapat tanggapan positif dari karyawan, baik meliputi suasana kerja maupun hubungan kerja. Kelemahan lainnya diduga karena pimpinan perusahaan belum memanfaatkan secara maksimal baik pengertian positif maupun pengertian negatif, hal ini juga berhubungan dengan keterbatasan wewenang dan tanggung jawab mereka sebagai pimpinan serta faktor-faktor manusiawi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada karyawan CV. Berkah Hafizoh Palembang, bahwa yang menjadi kendala kurangnya semangat kerja antara lain:

1. Lingkungan Kerja
2. Kurangnya perhatian dari perusahaan
3. Kurangnya rasa penghargaan dari karyawan

Disini juga pimpinan tidak menggunakan motivasi eksternal, baik eksternal positif maupun eksternal negatif karena keterbatasan wewenang dan tanggung jawab. Tenaga kerja atau karyawan bagian pemasaran dan penjualan CV. Berkah Hafizoh Palembang merupakan salah satu asset perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan, perusahaan membuat kebijakan guna memotivasi karyawan, namun kenyataannya karyawan bagian pemasaran dan penjualan masih belum termotivasi, hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang menyebabkan kurangnya semangat kerja pada individu karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor tersebut antara lain hubungan kerja, suasana kerja ataupun lingkungan individu karyawan itu sendiri. Untuk memotivasi karyawan, maka pimpinan perusahaan harus memahami tentang kebutuhan-kebutuhan mereka atau menyelidiki daya perangsang apa yang paling baik untuk diterapkan, karena tinggi rendahnya prestasi kerja seorang tenaga kerja akan dipengaruhi oleh bagaimana mewujudkan pemenuhan kebutuhan karyawan baik bersifat material dan bersifat non material. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk gaji, upah dan insentif, tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan tersebut dilihat dari sudut pimpinan perusahaan sudah cukup memadai dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup mereka. Apabila ditinjau dari sudut karyawan, bahwa gaji atau upah yang diterimanya masih jauh dari cukup.

Dalam pengamatan penulis pada CV. Berkah Hafizoh Palembang indikator-indikator kurangnya semangat kerja karyawan bersifat deskriptif kualitatif seperti karyawan malas bekerja, datang terlambat, dan yang bersifat deskriptif kuantitatif seperti tingkat absensi dan tingkat ingin pindah pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk menjadikan suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAH HAFIZOH PALEMBANG”**

1.2. Perumusan masalah

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas produk dengan prinsip efisiensi biaya, juga ditentukan tingkat pelayanan dan laba yang dicapai. Oleh karena itu setiap perusahaan baik besar maupun kecil akan selalu mengalami berbagai permasalahan dan hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan tersebut segera diatasi agar kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada CV. Berkah Hafizoh Palembang, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu:

1. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan semangat kerja karyawan pada CV. Berkah Hafizoh Palembang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada CV. Berkah Hafizoh Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan masalah yang penting harus ditetapkan dengan jelas sehingga memungkinkan untuk menentukan apa yang harus dilakukan. Dalam penelitian ini agar perencanaan dan pelaksanaan dapat mencapai sasaran yang digariskan, yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana upaya perusahaan CV. Berkah Hafizoh Palembang dalam memperbaiki pemberian insentif.
- b. Untuk mengetahui upaya perusahaan CV. Berkah Hafizoh Palembang dalam pemberian fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

- c. Untuk mengetahui upaya CV.Berkah Hafizoh Palembang dalam memberikan penghargaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan kepada pimpinan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan yang berhubungan dengan pemberian insentif, fasilitas kerja serta pemberian penghargaan.
- b. Bagi penulis, Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian Comprehensive guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori-teori Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, karena terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Dari berbagai macam perbedaan permasalahan tersebut seorang pemimpin yang baik dituntut untuk dapat menganalisis permasalahan yang timbul dan bagaimana cara penyelesaiannya. Manusia sebagai unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan dengan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut Gibson (2007:94), motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2007:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Dari pengertian diatas terlihat bahwa fungsi seorang manajer adalah memberikan suatu dorongan kepada bawahannya agar dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain dapat berhasil secara efektif dan efisien.

CV.Berkah Hafizoh Palembang didirikan di Palembang pada tanggal 10 April 2003 oleh dua orang yaitu Bapak Rico Saputra, Sarjana Ekonomi yang beralamat di Jalan Dr.M. isa No.390 RT.20 Kelurahan Duku Kecamatan Ilir Timur II kota Palembang dan Bapak Deni Pratama Sarjana Hukum yang beralamat di jalan SMB II RT.10 Kelurahan Sukodadi Kecamatan Sukarami kota Palembang, yang bersama-sama menghadap notaris Effendi, SH.M.Kn yang dipertegas melalui Akte Nomor :192 di Palembang. Sesuai dengan namanya pada akte nortaris di atas perusahaan ini berbentuk Badan Usaha CV (*Perseroan*

Komanditer) yang dipimpin langsung oleh Direktur yang bertanggung jawab penuh atas terlaksananya kegiatan perusahaan.

Dari bentuk perusahaan dan keterangan yang dikumpulkan, dapat diketahui bahwa perusahaan mulai melakukan aktivitasnya dengan sejumlah modal yang disetorkan oleh para pemegang saham. Dalam perkembangan selanjutnya perusahaan ini membutuhkan sejumlah modal yang lebih besar selaras dengan perkembangan dan perluasan bidang usaha yang tumbuh demikian pesatnya. Untuk itulah pimpinan perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk mencari sumber dana lainnya melalui kredit dari pihak perbankan nasional maupun regional. Sejak perusahaan didirikan sampai saat ini terlihat pertumbuhan yang cukup pesat, baik dilihat dari peningkatan volume pekerjaan atau proyek pembangunan sehingga cukup meningkatkan kepercayaan beberapa pemberi kerja terhadap perusahaan maupun dari segi perluasan bidang usaha serta jumlah modal dan aset perusahaan.

Mengingat perkembangan yang dilaksanakan oleh pemerintah pada berbagai sektor atau bidang dan prospek yang cukup menggembirakan maka pimpinan perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk membuka beberapa bidang usaha yang mempunyai prospek yang cukup cerah, hal ini memberikan pengaruh yang positif di penyediaan lapangan pekerjaan, dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja baik yang mempunyai skill ataupun tidak mempunyai skill dalam rangka membantu pemerintah untuk menanggulangi jumlah pengangguran. Sebagaimana diungkapkan bahwa perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi atau kontraktor sebagai usaha pokok, tetapi tidak hanya mengikat diri pada satu atau dua usaha saja melainkan bermacam jenis usaha sebagaimana yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan.

Tugas pokok Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah merencanakan, menerima, menyeleksi, menempatkan, memberikan kompensasi, pendidikan dan latihan, program promosi dan mutasi, melakukan pemutusan hubungan kerja dan persiapan pensiun. Oleh karena itu masalah sumber daya manusia atau tenaga kerja harus dikelola dengan baik sesuai dengan bidang pendidikan, bakat dan skill masing-masing. Kebutuhan jumlah tenaga kerja dalam suatu organisasi perusahaan sangat bergantung pada besar kecilnya perusahaan itu serta teknologi yang digunakan.

Adapun perkembangan pegawai perusahaan kontraktor CV. Berkah Hafizoh Palembang berdasarkan jabatan tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 4
Jumlah Karyawan CV.Berkah Hafizoh Palembang
Tahun 2013

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1 orang
2.	Wakil Direktur	1 orang
3.	Kepala Bagian Teknik	1 orang
4.	Kepala Bagian Gudang	1 orang
5.	Kepala Bagian Perbengkelan	1 orang
6.	Kepala Bagian Angk/Kend	1 orang
7.	Kepala Bagian Keuangan	1 orang
8.	Kasir	1 orang
9.	Pengawas Lapangan	4 orang
10.	Administrasi Pembukuan	3 orang
11.	Pegawai Harian Tetap	12 orang
12.	Sopir	2 orang
13.	Buru Harian Lepas	20 orang

Sumber: CV.Berkah Hafizoh Palembang, Tahun 2013

Dari jumlah karyawan CV.Berkah Hafizoh Palembang tersebut diatas berjumlah 49 orang dengan klasifikasi pendidikan sebagai berikut : 4 orang berpendidikan Sarjana, 5 orang berpendidikan Diploma III, 15 orang berpendidikan SLTA, 18 orang berpendidikan SLTP dan 7 orang berpendidikan SD. Banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Pada initnya dari beberapa teori motivasi itu sama yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan yang saling menguntungkan antara karyawan itu sendiri dengan perusahaan. Secara garis besar akan diuraikan beberapa teori motivasi anatara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Menurut Gibson (2007:100), kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Kebutuhan primer,
2. Kebutuhan sekunder,

Menurut Abraham Maslow (2007:92), semua kebutuhan dapat dibagi menjadi lima kelompok berdasarkan tuntutannya, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan,
3. Kebutuhan rasa memiliki,

4. Kebutuhan akan penghargaan dari,
5. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi diri.

Apabila pada suatu saat semua kebutuhan tersebut ada dan secara minimal saja belum terpenuhi maka kebutuhan tingkat pertama akan terasa paling kuatuntutannya. Baru setelah kebutuhan tingkat pertama ini terpenuhi secara minimal, akan terasa tuntutan dari kebutuhan tingkat kedua, demikian selanjutnya dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat lainnya.

b. Teori dua Faktor

Menurut Herzberg (T. Hani Handoko 2002:30) sistem sistem kebutuhan orang yang mendasari motivasinya dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

1. **Hygiene Faktors**
2. **Motivational Faktors**

Kebutuhan-kebutuhan dalam kelompok hygiene apabila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Sebaliknya faktor hygiene ini telah terpenuhi, orang akan merasa puas. Sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam kelompok motivational faktors akan menimbulkan motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Motivator inilah yang akan memberikan kepuasan kerja. Dengan perkataan lain, apabila orang hendak memotivasi orang lain untuk bekerja maka sebaliknya diperhatikan faktor-faktor hygiene yang merupakan faktor lingkungan kerja, karena secara minimum faktor-faktor kebutuhan ini harus dipenuhi, apabila orang tidak mau menghadapi ketidakpuasan dalam organisasi. Tetapi untuk dapat memperoleh motivasi kerja yang tinggi, faktor motivational yang harus mendapatkan perhatian dan pemuasan. Pemuasan faktor-faktor hygiene akan membuat orang sehat tetapi faktor motivational akan mendorong orang untuk mengeluarkan usaha lain dengan kehendak dan semangat yang lebih besar.

c. Teori Motivasi Mc.Clelland

Teori motivasi ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland (T. Hani Handoko, 2002:59) yang mengatakan bahwa motivasi semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu, **Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)**, **Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)** dan **Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*)**.

d. Teori X dan Y

Teori X dan Y ini dikembangkan oleh Mc. Gregor (Sondang P. Siagian 2009: 152) yang intinya pada klasifikasi tentang perilaku manusia yaitu :

1. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia itu cenderung berperilaku negatif.

2. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia itu cenderung berperilaku positif.

2.1.2. Tujuan Motivasi

Pada saat sekarang ini, dimana orang-orang selalu dihadapkan dengan masalah ketenaga kerjaan. Ketenaga kerjaan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia dewasa ini, sebab dengan bekerja seseorang akan mendapatkan balas jasa atau upah. Sehubungan dengan jasa-jasa yang telah disumbangkan para karyawan kepada perusahaan, selain itu bekerja akan mendapatkan nilai sosial dan psikologi.

Menurut Mc. Cleland (T. Hani Handoko, 2007:113), menyatakan bahwa:

- a. Mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya.
- b. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sukar. Mereka sebenarnya lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuannya.
- c. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih menyukai balikan yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka.
- d. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi suka tanggung jawab pemecahan masalah.

Menurut P. Sondang Siagian (2002:23), tujuan daripada motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan kepuasan kerja yang cukup sesuai dengan tingkat kemajuan masyarakat.
- b. Berusaha memberikan cukup jaminan serta kesejahteraan sosial untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan orang yang bekerja pada suatu organisasi.
- c. Untuk mengurangi iklim frustrasi dan hambatan-hambatan lainnya dalam hubungan kerja, sebab untuk menghilangkan sama sekali tidak dapat diukur sampai sebatas mana
- d. Untuk mengembangkan pegawai dan para manajer sesuai dengan tingkat kemampuan dan kesanggupannya. Status sosial dan kebutuhan tertentu saja, sebab orang selalu berusaha akan lebih meningkatkan lagi sampai akhirnya apabila kenyataan alam atau kodrat tidak menyatakan ketidak mampunya lagi.
- e. Untuk menjaga agar kebosanan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, kemungkinan kebosanan atau kemajuan tidak semata-mata disebabkan oleh sifat pekerjaan, tetapi kebanyakan oleh lingkungan dan hubungan sosialnya.

f. Untuk menumbuhkan perasaan-perasaan :

1. Merasa memiliki atau ikut memiliki (*Sense of belonging*)
2. Merasa bangga atau kesuksesan hasil kerjanya (*Senses of succes*)
3. Merasa aman dari ancaman negatif (*Sense of security*)

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tidak dapat digambarkan secara pasti namun dicoba mengutip beberapa pendapat tentang faktor-faktor tersebut.

a. Frustrasi.

b. Lingkungan Kerja

c. Faktor Moral

Menurut Alex S. Nitisemito (2007:149), memberikan pengertian kompensasi adalah :

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dengan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Pemberian kompensasi ini hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, diman karyawan dapat memenuhi dan pengusaha memperoleh laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapatkan barang dan jasa yang baik dengan harga yang wajar.

2.1.4 Insentif

Semangat dan gairah kerja yang tinggi merupakan faktor utama untuk mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu dorongan untuk dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja. Menurut (2007:112), insentif adalah suatu dorongan atau perangsang yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar mau berprestasi melebihi hasil kerja yang biasa. Agar tujuan tersebut dapat tercapai , maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan suatu program insentif yang efektif.

Menurut T. Hani Handoko (2007:140), secara garis besarnya maka keseluruhan insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

a. Material Insentif

b. Nonmaterial Insentif

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Martin Saputra (2011) dengan judul *:Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan CV.Indah Pertiwi Palembang* mengemukakan permasalahan belum efektifnya upaya meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan CV.Indah Pertiwi Palembang. Hasil penelitian menunjukkan (1) Perusahaan CV. Indah Pertiwi Palembang merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang jasa konstruksi,pembangunan, kontraktor, dan perdagangan umum. Berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin, (2) Pemberian motivasi kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan pemberian kompensasi berupa tunjangan kesehatan, dan pemberian motivasi Mc.Clelland berupa rasa aman bekerja dan menciptakan hubungan serta kondisi kerja yang kondusif, (3) Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif berupa suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan serta fasilitas yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja secara optimal dapat tercapai dan (4) Perusahaan memberikan penghargaan berupa jasa produksi bagi karyawan yang adapun meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja serta memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang belum dapat mencapai target produktivitas yang ditetapkan.

2.3.Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir untuk menjelaskan permasalahan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



2.4.Hipotesis Penelitian

Dari uraian diatas diajukan hipotesis yaitu: Motivasi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV.Berkah Hafizoh Palembang. Apabila motivasi meningkat maka semangat kerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi kerja rendah maka semangat kerja karyawan juga akan menurun.

III. METODE PENELITIAN

3.1.Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV.Berkah Hafizoh Palembang yang beralamat di Jalan Dr.M. isa No.390 RT.20 Kelurahan Duku Kecamatan Ilir Timur II kota Palembang dan Bapak Deni Pratama Sarjana Hukum yang beralamat di jalan SMB II RT.10 Kelurahan Sukodadi Kecamatan Sukarami kota Palembang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV, Berkah Hafizoh Palembang (Persero) Cabang Palembang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan teknik sensus karena melibatkan seluruh responden penelitian kecuali pimpinan yaitu sebanyak 49 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu mengenai gambaran umum objek penelitian, seperti: sejarah singkat berdirinya perusahaan, visi misi dan struktur organisasi CV, Berkah Hafizoh Palembang (Persero) Cabang Palembang, sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai dan hasil kuesioner yang telah diolah.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan langsung dari karyawan melalui penyebaran kuesioner penelitian yang telah disediakan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, terlepas dari perusahaan tersebut dalam menggunakan teknologi canggih. Pimpinan perusahaan merupakan pimpinan dari karyawan untuk mendorong dan melaksanakan pekerjaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan dalam diri seorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat bekerja dengan baik dan mungkin pula tidak dapat bekerja dengan baik. Apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebab atau kendala yang dihadapinya. Karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik disebabkan tidak mampu atau kurang terampil pada beban tugas yang diberikan kepadanya atau tidak mempunyai dorongan atau motivasi kerja dengan baik. Sudah menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.

4.1. Peninjauan Kembali Insentif

Karyawan bagian proyek yang bekerja merupakan tugas yang cukup berat, anatara lain melawan kodrat alam yaitu bekerja tidak mengenal panas terik matahari dan dinginnya hujan, menghadapi suatu lingkungan operasional baik itu komponen fisik maupun komponen psikologis, dan tidak mengenal hari besar

lainnya. Karyawan bagian proyek menghendaki imbalan yang sesuai atas pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan

Atas dasar tersebut di atas, sebaiknya perusahaan meninjau kembali pemberian tunjangan kesehatan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Pemberian tunjangan kesehatan berdasarkan kemampuan perusahaan dengan membandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.
- b. Pemberian tunjangan kesehatan berdasarkan senioritas dan beban kerja individu dengan kelompok.
- c. Pemberian tunjangan kesehatan berdasarkan kebutuhan individu yang disesuaikan dengan tingkat resiko yang ditanggungnya.

Menurut Maslow salah satu kebutuhan dalam metode motivasi adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu ada rasa aman pada hari tua, ada rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa aman dari lingkungan kerja terhadap keselamatan seseorang.

Teori motivasi Herzberg mengemukakan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan karena dua faktor, yaitu faktor higienis dari imbalan berupa pembayaran, dan faktor motivator yaitu imbalan seperti prestasi, tanggung jawab, kesadaran dan kerja yang menarik. Begitu pula dalam teori Mc. Clelland bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah *need for achievement* (kebutuhan akan berprestasi).

Rasa Aman Pada Lingkungan

Dalam pemecahan masalah ini, penulis mencoba menganalisa penyelesaian secara edukasi dari teori Kepuasan (*content theory*) sebagai aplikasi dari teori Maslow dan Herzberg. Dalam teori Maslow mengemukakan sistem klasifikasi kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kejadian atau lingkungan (*safety and security*), sedangkan teori Herzberg mengenai kondisi ekstrinsik pada keadaan pekerjaan yaitu faktor keamanan kerja. Kepuasan kerja tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai keamanan kerja. Keamanan kerja dapat mendasari perilaku aman atau tidak aman.

Pada bagian proyek lapangan CV. Bekah Hafizoh Palembang penataan lingkungan kerja perlu diperbaiki kembali, antara lain :

1. Kantor proyek lapangan yang layak
2. Pemeliharaan alat-alat lebih diintensifkan
3. Pemeliharaan gedung harus menggunakan bahan yang sesuai dengan faktor keselamatan.

Kantor Proyek

Kantor proyek untuk seluruh karyawan yang ditempatkan di lapangan kondisinya harus ditata kembali. Saat ini perusahaan tidak menyediakan base camp yang layak guna tempat perlindungan karyawan yang bekerja untuk melindungi hujan, angin, kebisingan dan kondisi udara, seperti bau udara masih tembus kedalam ruangan, kebisingan masih terasa, dan bila terjadi ledakan kondisi kantor operator belum mampu melindungi diri karyawan. Dengan kondisi demikian dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Indikator yang ditunjukkan oleh karyawan antara lain meninggalkan tempat kerja dan mereka berkumpul pada tempat yang cukup aman.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas, perusahaan secepatnya melakukan :

1. Pembuatan kantor proyek dari batu beton yang kedap udara, pintu yang tidak tembus dari kebisingan maupun udara.
2. Ada sarana ventilasi yang cukup, pengatur udara ruangan yang baik dilengkapi dengan alat keselamatan kerja.
3. Adanya sarana untuk melakukan sholat dan toilet.

Diharapkan apabila hal ini telah dilakukan oleh perusahaan maka rasa kepuasan dari karyawan akan terpenuhi dan motivasi dari karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hubungan dan Kondisi Kerja

Dalam analisa permasalahan ini, penulis akan mengaplikasikan teori Maslow atas hirarki kebutuhan sosial (*social needs*), teori motivasi Mc. Cleland mengenai kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) dan faktor heigein dari Hezberg serta kondisi kerja.

Pada bagian gudang / bengkel, karyawan dalam melakukan pekerjaan secara team work karena sistem proses produksi dikerjakan oleh satu regu yaitu kelompok yang terdiri dari beberapa karyawan, hubungan yang harmonis antara sesama karyawan atau antara bawahan dengan atasan tetap terjaga dengan baik.

Kepala bagian gudang / bengkel harus dapat memotivasi atau menjaga landasan agar landasan atas fungsi motivasi tetap terjaga dengan baik, hal ini dapat ditemukan apabila ada promosi untuk jabatan tertentu, pimpinan harus betul-betul mempertimbangkan agar dalam mempromosikan karyawannya, motivasi yang ada agar tetap terjaga dengan baik.

Hal lainnya adalah kondisi kerja, pimpinan perusahaan harus mengevaluasi kembali konsis kerja yang ada, seperti waktu jam kerja dan waktu jam istirahat. Apabila ada gangguan pada bagian gudang / bengkel maka jam kerja yang ada dilakukan secara penuh sehingga menimbulkan kelelahan dan keletihan pada karyawan. Begitu pula sebaliknya apabila tidak ada gangguan pada bagian gudang / bengkel akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karyawan.

4.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor naik turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan berakibat kurang menyenangkan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, karena lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempunyai pengaruh terhadap kegaiatn karyawan. Sudah sewajarnya lingkungan kerja diperhatikan keadaannya agar selalu menyenangkan, karena merupakan tempat karyawan selama sehari melaksanakan kegiatan usaha perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang kurang menyenangkan maka para karyawan tidak mungkin dapat berkonsentrasi melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun.

4.3. Penghargaan Hukuman

Reward adalah ganjaran, hadiah, ataupun pujian kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pinalty adalah hukuman

yang akan dikenakan kepada karyawan apabila karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, maupun melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan pengamatan penulis pada bidang proyek perusahaan CV. Berkah Hafizoh Palembang hingga saat ini perusahaan masih belum melaksanakan *reward* dan *pinalty* perusahaan secara konsisten.

Apabila teori Herzberg masih relevan untuk diterapkan pada masalah ini. Perusahaan yang melaksanakan *reward* dan *pinalty* perusahaan secara konsisten dapat menimbulkan rasa kepuasan dari karyawan. Pimpinan perusahaan sebagai motivator harus dapat melaksanakan *reward* dan *pinalty* perusahaan dengan baik.

Masalah-masalah yang berkaitan yang berkaitan dengan *Reward* dan *Pinalty* perusahaan adalah :

a. Pemberian Jasa Produksi

Sifat produksi dari produk pada bagian proyek adalah produksi massa. Proses produksi boleh dikatakan terus menerus atau kontinyu tidak mengalami perubahan. Proyek akan membuat produk yang sama dari waktu ke waktu (*continous process of production*). Masalah lingkungan bagian produksi meliputi vibrasi, kebisingan, ledakan dan debu beracun.

Dalam hal ini manajemen produksi dalam memberikan motivasi dalam aspek kesejahteraan (*reward*) harus betul-betul diperhatikan. Didalam bagian produksi motivasi pada kebutuhan individu erat hubungannya dengan lingkungan kerja bidang teknologi secara keseluruhan.

b. Pemberian Sanksi

Pimpinan perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan positif ini menunjukkan bahwa karyawan yang sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Seorang pimpinan dapat mempergunakan motivasi eksternal yang positif dan negatif. Motivasi positif memberikan penghargaan pada pelaksanaan yang baik. Motivasi negatif memperlakukan hukuman apabila pelaksanaan kerja kurang baik atau jelek, kedua motivasi ini dapat dipergunakan oleh pimpinan

Pemberian sanksi pada perusahaan disebut juga dengan *Pinalty*. Teori Herzberg dan teori Mc.Gregor serta Keadilan motivasi kerja dari Stacy Adams, dapat membantu pimpinan pada bagian produksi untuk menganalisis dalam memecahkan masalah *pinalty* dalam hubungannya dengan motivasi kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi ini, karena itu pada bab ini penulis mencoba mengambil suatu kesimpulan dan memberikan saran- saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan CV. Berkah Hafizoh Palembang dalam mencari jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi bidang Sumber Daya Manusia.

5.1. Kesimpulan

Dari analisa permasalahan yang dihadapi yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan CV. Berkah Hafizoh Palembang sehingga dapat dicapai produktivitas kerja secara optimal, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang

dianggap ada kaitannya dengan usaha untuk memperbaiki produktivitas kerja, yaitu :

1. Perusahaan CV.Berkah Hafizoh Palembang merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pembangunan, kontraktor, dan perdagangan umum berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.
2. Pemberian motivasi kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan semangat perusahaan pemberian kompensasi berupa tunjangan kesehatan, dan pemberian motivasi Mc. Cleland berupa rasa aman bekerja dan menciptakan hubungan serta kondisi kerja yang kondusif
3. Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif berupa suasana kerja, lingkungan tempat kerja dan perlengkapan serta fasilitas yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja secara optimal dapat tercapai.
4. Perusahaan memberikan penghargaan berupa jasa produksi bagi karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja serta memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang belum dapat mencapai target produktivitas yang ditetapkan.

5.2.Saran-Saran

Sehubungan dengan usaha pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh CV.Berkah Hafizoh Palembang, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam memotivasi karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik saja tetapi perlu mempertimbangkan tunjangan kesehatan dan menciptakan rasa aman pada lingkungan serta dapat meningkatkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebagai mitra kerja. Dengan demikian para karyawan akan bergairah dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Untuk meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja sebaiknya perusahaan melakukan :
 - Pembuatan kantor proyek dengan batu beton yang kedap udara, pintu yang tidak tembus dari kebisingan maupun udara
 - Adanya saran ventilasi yang cukup, pengatur udara ruangan yang baik dan dilengkapi dengan alat keselamatan kerja.
 - Adanya sarana untuk melaksanakan ibadah sholat dan fasilitas toilet yang bersih.
3. Dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang bersifat umum, sebaiknya perusahaan dapat memperbaiki dengan memberikan jasa produksi kepada individual sesuai dengan prestasi kerjanya. Sedangkan pemberian hukuman hendaknya memperhatikan tingkat kesalahan karyawan sehingga hukuman tersebut dapat mendorong karyawan dapat memperbaiki kemampuan sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007
- Fillipo B. Edwin, M. Masud, Manajemen Persnolia, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Gibson, Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, Edisi kesepuluh, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Handoko T. Hani, Dasar-Dasar Manajemen, Edisi kelima, Ghalia, Indonesia, Jakarta, 2007.
- Heidjrahman, R dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, Cetakan Kedelapan, Jembatan, Jakarta, 2008.
- Kartini Kartono, Pemimpinan dan Kepemimpinan, PT. Rajawali Garfindo, Jakarta, 2008.
- Moekijat, Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan, Alumni, Bandung, 2007.
- Mifta Toha, Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Marisson H, Motivasi dan Kepemimpinan, PT. Erlangga, Jakarta, 2008
- M. Manullang, Manajemen Personalialia, Cetakan Kesebelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007
- M. Manullang, Manajemen Suatu Pengantar, Cetakan Kedua belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008
- Musenef, Manajemen Personalialia, Edisi kesembilan, Penerbit Jembatan, Jakarta, 2007
- Pariawata Westra, Peranan Motivasi Kerja, Rajawali Press, Jakarta, 2009.