

Analisis Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru)

Penulis utama : Susi Fitria Gusnalia
Anggota : Mariaty Ibrahim, S.Sos., M.Si.
Alamat korespondensi: susigusnalia24@gmail.com / 0852 30728283

ABSTRACT

Human resources plays an important role in the company because as a driver of all efforts and activities existing in the company as well as determining the course of the company. Although the company has sophisticated tools but not supported by any employee who is highly dedicated in their work then the work productivity firms cannot increase. Therefore it is important to be examined scientifically through research on the effects between job motivation of the employee with the job spirit of employee. Knowing the process and various motivations is the aim of this research.

This research is aimed to obtain the effect of giving job motivation to increase the job spirit. The mark being researched is the employee, which respondents are taken from the employees of CV Jadi Cemerlang Jaya Yamaha, where the job motivation to employees are instead of need of achievement, need of affiliation, and need of power.

Based on findings and analysis of research's result, job motivation is one of the important contribution on increasing of job spirit of employees. It means that the job motivation of employees is determined by managerial functions applied by leaders in developing employees. Therefore, if the leaders do their management functions appropriately, the job motivation of employees will increase. And this will affected the job spirit of employees also.

Keywords : human resources, job motivation, job spirit, employee

I. Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang semakin pesat di mana manusia tetap memegang peranan yang sangat penting yang menentukan dalam setiap kegiatan di dunia usaha. Oleh karena itu unsur manusia sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam pelaksanaan usahanya.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, di samping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

Untuk mendorong karyawan ke arah yang maksimal dengan adanya keinginan memenuhi kebutuhannya, dibutuhkan kebijaksanaan pemimpin perusahaan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dalam menggerakkan karyawan. Kebijakan yang dipakai dalam hal ini adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi.

Mengingat sangat pentingnya motivasi yang harus diberikan pada karyawan, maka sudah sepantasnya pemimpin memberikan motivasi atau dorongan untuk menggerakkan semangat kerja dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian dorongan atau motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka dapat bersemangat sehingga dapat mencapai hasil sebagaimana yang telah dikehendaki.

Dari tindakan menggerakkan bawahan (motivasi) dapat mewujudkan tercapainya kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan, walaupun itu merupakan satu-satunya. Motivasi merupakan usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawan.

Usaha pemimpin dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku berbeda antara yang satu dengan yang lain dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapan yang diinginkan. Oleh karena itu pemimpin harus peka dan berusaha untuk mengetahui dengan dorongan atau motivasi yang seperti apa, agar karyawan mau dan semangat bekerja pada perusahaannya, seorang manajer harus mengetahui lebih dahulu motif apa yang menyebabkan bawahannya berperilaku tertentu. Sebab hal ini dapat digunakan sebagai patokan bagi pemimpin untuk menentukan bagaimana menentukan motivasi yang tepat bagi karyawan.

Motivasi dalam bentuk insentif bukanlah merupakan satu-satunya alat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, akan tetapi motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku atau bertindak yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah tujuan yang harus ditempuh oleh orang tersebut. Karyawan mempunyai gaya dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi keinginan dan kebutuhannya, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimilikinya dalam bekerja dengan kata lain adalah semangat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan hubungan antara motivasi dengan semangat dan produktifitas kerja sangatlah erat dan juga pemberian motivasi tidak hanya mempunyai relevansi individual bagi pekerja tetapi juga berdampak pada sistem organisasi perusahaan. Apabila motivasi yang diberikan pemimpin perusahaan tepat dan baik maka karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga akan memperlancar jalannya perusahaan. Berhasil tidaknya pihak manajemen dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan baik dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, apakah dilakukan dengan kejujuran, serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, motivasi berguna untuk mengatasi masalah-masalah seperti rendahnya

kualitas pelayanan, tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi (*labour turn over*), tingkat absensi yang tinggi, tingkat disiplin yang rendah, dan lain-lain.

Di dalam pemberian motivasi kepada karyawan, diharapkan pemimpin dapat mengkoordinasi seluruh karyawan serta mencari cara yang tepat untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut, karena dengan mengetahui setiap kebutuhan karyawan maka pimpinan dapat memotivasi karyawan tersebut agar bekerja secara efektif dan efisien, sebab pemuasan kebutuhan para karyawan merupakan salah satu hal penting dalam memotivasi kerja karyawan.

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci dalam perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat, karenanya dengan motivasi akan memunculkan semangat kerja pada karyawan sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk melihat pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru.

Semangat kerja karyawan akan berkurang bahkan motivasi dalam melaksanakan tugas akan menurun apabila pemimpin tidak memberdayakan potensi mereka secara efektif. Selama ini, upaya dari pihak CV Jadi cemerlang Jaya dalam memberikan motivasi kepada karyawannya masih sebatas pemberian pelatihan kerja dan juga pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dari pemerintah. Selain kedua hal yang telah disebutkan, belum ada upaya lain dari perusahaan CV Jadi Cemerlang Jaya untuk meningkatkan upaya pelaksanaan pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Untuk dapat melihat keberhasilan pihak manajemen CV Jadi Cemerlang Jaya dalam memotivasi karyawan serta memperoleh gambaran tentang tingkat semangat kerja yang dimiliki karyawan dengan membandingkan data keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun.

Labour turn over yang terjadi pada CV Jadi Cemerlang Jaya, dapat dikatakan cukup tinggi, yang mana apabila berdasarkan acuan yang telah diberikan oleh **Purwito (Hasibuan, 2003:52)**, *labour turn over* yang terjadi sudah melampaui 2% sehingga dapat dikategorikan tinggi. *Labour turn over* yang tinggi mengindikasikan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh para karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya masih rendah. Semangat kerja yang rendah ini menyebabkan para karyawan merasa tidak betah dan tidak cocok dengan pekerjaan yang dia miliki. Apabila semangat kerja yang dimiliki rendah dan karyawan merasa tidak cocok lagi bekerja, maka karyawan akan keluar dari perusahaan.

Selain tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat kehadiran juga menunjukkan motivasi kerja karyawan. Tingkat absensi karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya yang cukup tinggi dan berfluktuasi setiap bulannya. Tingkat kehadiran juga merupakan salah satu wujud motivasi yang diberikan oleh karyawan dalam suatu organisasi tempat mereka melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : "Analisis

Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru)”.
I.2 Kerangka Teori

I.2.1 Motivasi

Menurut **Hasibuan (2005:92)**, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Gibson (2001:77) mengatakan bahwa motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.

Nawawi (2004:35) berpendapat bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Teori David Mc Clelland di dalam buku **Manullang (2001:57)** menyebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri-cirinya:

1. mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
2. mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Menurut **Mc. Clelland** dalam teorinya tentang kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi dan perusahaan memfokuskan kepada tiga hal, yaitu :

- Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (need for achievement), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (need for power), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- Kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

I.2.2 Semangat Kerja

Menurut **Nitisemito (2002:156)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan **Gondokusumo (2005:144)** menyatakan bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (**Hasibuan, 2005:158**). Menurut **Moekijat (2003:174)** semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian semangat kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan mendapat keuntungan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja selalu terdapat dalam suatu perusahaan dan ini sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan tersebut sehingga setiap perusahaan harus bias membangkitkan semangat kerja karyawan.

Menurut **Nitisemito (2002:56)** semangat kerja dapat rendah dan tinggi tergantung dari karyawan itu sendiri. Adapun gejala rendahnya semangat dan kegairahan kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja
Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi (*Labour Turn Over*)
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidakseimbangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan dimana-mana dan tuntutan sering terjadi
Ketidaktenangan karyawan melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tersebut membuat tuntutan kepada perusahaan. Apabila sering terjadi tuntutan ini berarti semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun.
6. Pemogokan
Inilah tanda yang jelas terlihat turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dimana karyawan tidak melakukan pekerjaannya karena adanya ketidakpuasan karyawan kepada perusahaannya.

I.2.3 Hubungan Pemberian Motivasi dengan Semangat Kerja

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Pemberian motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan pemberian motivasi akan menentukan semangat kerja seseorang. Hal ini sependapat dengan **Reksohadiprodjo (2000:169)** bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, serta melestarikan perilaku seseorang. Hal ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer, seorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan bekerjanya.

Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh **Heidjracman dan Husnan (2000:197)** bahwa menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahannya yang diberikan.

Pendapat serupa juga dinyatakan oleh **Manullang (2001:147)** bahwa pemberian dorongan atau motivasi bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka dapat bersemangat sehingga dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki.

I.3 Permasalahan Penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan diatas maka dapat diambil suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru?
2. Bagaimana semangat kerja pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru.
2. Mengetahui semangat kerja pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru.

II. Metode Penelitian

II.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Jadi Cemerlang Jaya yang terletak di Jalan Soekarno-Hatta Nomor 35 Kota Pekanbaru. CV Jadi Cemerlang Jaya merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor merek Yamaha.

II.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Karena populasi yang tidak terlalu banyak, maka peneliti memutuskan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode penelitian sensus, sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang yang berasal dari tiga divisi yang ada di CV Jadi Cemerlang Jaya, yaitu divisi keuangan dan akuntansi, divisi personalia, dan divisi pemasaran.

II.3 Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara dengan responden. Data yang diambil berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari pelaksanaan motivasi yang telah dilakukan perusahaan selama ini, keadaan semangat kerja dan lingkungan kerja yang ada, kondisi operasional perusahaan sehari-hari, dan keluhan-keluhan yang biasa disampaikan oleh konsumen.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu data yang sudah tersedia pada perusahaan seperti data target dan realisasi penjualan 5 tahun terakhir, data tingkat perpindahan karyawan 5 tahun terakhir, dan data persensi karyawan tahun 2011.

II.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup di mana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

Selain kuesioner, juga digunakan wawancara. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden. Selain itu juga dapat menggali informasi tambahan baik dari responden, pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian ini.

II.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang peneliti gunakan adalah metode analisis deskriptif, artinya variabel yang ada dalam penelitian ini tidak semata-mata dideskripsikan apa adanya, tetapi juga dianalisis dengan menjelaskan hubungan yang nampak dari variabel-variabel tersebut, karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV Jadi Cemerlang Jaya.

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, data diolah dalam bentuk table untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan dan disajikan dalam bentuk penyajian kualitatif (tidak dalam angka), meskipun terdapat angka-angka dalam hasil penelitian, tetapi hanyalah merupakan data atau angka-angka yang tidak bisa di olah (formal) atau data dari perusahaan seperti target dan realisasi penjualan yang dilakukan perusahaan. Pada intinya, sebagai penelitian deskriptif, penulis tidak membahas dan menyajikan hasil penelitian ini berupa kuantitatif.

III. Hasil dan Pembahasan

III.1 Identitas Responden

a. Umur Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa responden yang mana merupakan para karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya, mayoritas berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (53,2%), sedangkan responden paling sedikit berusia di atas 50 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4,2%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata usia para karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya berada pada usia produktif dan hal ini sangat mendukung untuk kelangsungan hidup perusahaan.

b. Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 30 orang (63,8%) sedangkan responden perempuan sebanyak 17 orang (36,2%). Dari data ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang merupakan para karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya.

c. Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa lama bekerja responden yang paling banyak adalah kurang dari tahun yaitu sebanyak 18 responden (38,5%) dan yang paling sedikit adalah dengan lama bekerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 2 responden (4,2%). Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar lama bekerja responden hanya sebagian besar tidak mencapai satu tahun. Dari kenyataan ini

dapat dibandingkan dengan data *labour turn over* CV Jadi Cemerlang Jaya yang cukup tinggi.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah pendidikan SMA dengan jumlah 35 orang (74,5%) dan paling sedikit adalah tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 2 orang responden (4,2%). Tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan memadai tentunya sangat mendukung dalam melakukan berbagai pekerjaan dan mempermudah dalam menemukan pemecahan dalam masalah-masalah yang dihadapi di dalam pekerjaannya.

III.2 Analisis Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru)

Untuk mendorong karyawan supaya bekerja dengan maksimal agar menghasilkan produk-produk demi memenuhi kebutuhan, seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai kebijakan agar karyawan mau bekerja keras. Dalam hal ini kebijakan-kebijakan yang dipakai adalah dengan cara memberi dorongan dan motivasi.

Mengingat sangat pentingnya motivasi yang harus diberikan pada karyawan, maka sudah sepantasnya pemimpin memberikan motivasi atau dorongan untuk menggerakkan semangat kerja dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari tindakan menggerakkan bawahan (motivasi) adalah terwujudnya semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya tercapai kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan.

Motivasi dalam bentuk insentif bukanlah merupakan satu-satunya alat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, akan tetapi motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku atau bertindak yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah tujuan yang harus ditempuh oleh orang tersebut. Karyawan mempunyai gaya dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi keinginan dan kebutuhannya, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimilikinya dalam bekerja dengan kata lain adalah semangat untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan hubungan antara motivasi dengan semangat dan produktifitas kerja sangatlah erat dan juga pemberian motivasi tidak hanya mempunyai relevansi individual bagi pekerja tetapi juga berdampak pada sistem organisasi perusahaan. Apabila motivasi yang diberikan pemimpin perusahaan tepat dan baik maka karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga akan memperlancar jalannya perusahaan.

Setelah diperoleh gambaran atau tanggapan responden tentang pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh CV Jadi Cemerlang Jaya yaitu motivasi untuk kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi, dan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan terdiri dari tingkat

produktivitas, tingkat absensi, tingkat perpindahan, dan tingkat kegelisahan, maka dapat disusun gambaran rekapitulasi dari tanggapan responden tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel I
Rekapitulasi Hasil Penelitian Analisis Pelaksanaan Pemberian Motivasi pada CV Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru

Motivasi					
No.	Sub Variabel	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	
1	Kebutuhan akan Prestasi	2 4%	21 45%	24 51%	47 100%
2	Kebutuhan akan Kekuasaan	4 9%	25 53%	18 38%	47 100%
3	Kebutuhan akan Afiliasi	11 23%	20 43%	16 34%	47 100%
Rata-rata		6 12%	22 47%	19 41%	47 100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Pada tabel I tersebut dapat disimpulkan bahwasannya tabel rekapitulasi terdiri dari sub-sub variabel motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya berada dalam kategori tidak baik (51%), kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori cukup baik (53%), dan kebutuhan akan afiliasi berada pada kategori cukup baik (20%).

Dapat disimpulkan bahwa indikator dari pelaksanaan pemberian motivasi, yang berada pada kategori cukup baik yaitu kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Sedangkan kebutuhan akan prestasi berada pada kategori tidak baik.

Maka secara keseluruhan bahwa rata-rata 47% responden menyatakan pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya telah berada pada kondisi cukup baik. Adapun terdapat sebanyak 41% responden yang menyatakan tidak baik, dan terdapat 12% responden yang menyatakan baik. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya telah cukup baik namun belum maksimal.

Tabel II
Rekapitulasi Hasil Penelitian Analisis Semangat Kerja Karyawan pada CV
Jadi Cemerlang Jaya di Pekanbaru

Semangat Kerja					
No.	Sub Variabel	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	
1	Tingkat Produktivitas	3 6%	23 49%	21 45%	47 100%
2	Tingkat Kehadiran/ Absensi	5 11%	20 42%	22 47%	47 100%
3	Tingkat Perpindahan	8 17%	19 40%	20 43%	47 100%
4	Tingkat kegelisahan	7 15%	16 34%	21 54%	47 100%
Rata-rata		6 12%	20 41%	21 47%	47 100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel II dapat disimpulkan bahwasannya tabel rekapitulasi terdiri dari sub-sub variabel semangat kerja yaitu tingkat produktivitas, tingkat kehadiran/ absensi, tingkat perpindahan, dan tingkat kegelisahan. Pada CV Jadi Cemerlang Jaya, tingkat produktivitas berada pada kategori cukup baik (49%), tingkat kehadiran atau absensi berada pada kategori tidak baik (47%), tingkat perpindahan berada pada kategori tidak baik (43%), dan tingkat kegelisahan berada pada kategori tidak baik (54%).

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari peningkatan semangat kerja, yang berada pada kategori tidak baik yaitu tingkat kehadiran/absensi, tingkat perpindahan dan tingkat kegelisahan. Sedangkan tingkat produktivitas berada pada kategori cukup baik.

Untuk penilaian terhadap semangat kerja, secara keseluruhan rata-rata 47% responden yang merupakan karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya menilai bahwa semangat kerja mereka berada pada kategori tidak baik. Sementara itu 41% responden menyatakan semangat kerja mereka cukup baik dan sisanya sebanyak 12% responden menyatakan semangat kerja mereka dalam kategori baik.

Dari uraian singkat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya telah dalam keadaan cukup baik, namun hal ini belum mampu meningkatkan semangat kerja yang dimiliki para karyawannya. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian utama bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi pemberian motivasi pada karyawannya demi meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat

kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan yang terus terjadi, kegelisahan kerja yang terasa dimana-mana, dan produktivitas kerja yang rendah. Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang dimilikinya.

Semangat kerja menjadi hal yang harus sangat diperhatikan oleh perusahaan karena :

1. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari susut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan mendapat keuntungan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja selalu terdapat dalam suatu perusahaan dan ini sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan tersebut sehingga setiap perusahaan harus bias membangkitkan semangat kerja karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja pada CV Jadi Cemerlang Jaya adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh CV Jadi Cemerlang Jaya terhadap karyawannya secara keseluruhan telah terlaksana cukup baik, yang terdiri dari pemenuhan terhadap kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Yang telah terlaksana secara cukup baik hanya pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Sementara itu, penilaian terhadap kebutuhan akan prestasi masih belum terlaksana dengan baik oleh karyawan CV Jadi Cemerlang

Jaya. Hal ini berarti bahwa CV Jadi Cemerlang Jaya harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi terhadap kebutuhan akan prestasi pada para karyawannya.

2. Semangat kerja karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya secara keseluruhan dinilai oleh para responden yang merupakan karyawannya, berada dalam kategori tidak baik. Semangat kerja dalam penelitian ini meliputi tingkat produktivitas, tingkat kehadiran / absensi, tingkat perpindahan karyawan, dan tingkat kegelisahan. Yang telah berada dalam kategori cukup baik hanya tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan. Sedangkan untuk tingkat kehadiran / absensi, tingkat perpindahan, dan tingkat kegelisahan pada karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya masih berada dalam kategori tidak baik. Hal ini berarti bahwa CV Jadi Cemerlang Jaya harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi terhadap tingkat kehadiran/absensi, tingkat perpindahan, dan tingkat kegelisahan pada para karyawan.

IV.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan pelaksanaan pemberian motivasi, maka diharapkan pada perusahaan untuk mendukung karyawannya agar berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja dan mau menerima tantangan kerja dengan memberikan stimulus-stimulus seperti pemberian insentif ataupun kompensasi yang layak. Perusahaan juga diharapkan agar bisa memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawannya agar dapat berprestasi di dalam pekerjaannya. Perusahaan juga diharapkan agar bisa menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar karyawannya memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja karena merasa mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, perusahaan juga bisa melakukan penyegaran untuk waktu bersantai bagi para karyawannya agar bisa tercipta hubungan yang akrab dan harmonis di antara para karyawan bahkan juga dengan atasan mereka.
2. Dalam meningkatkan semangat kerja, perusahaan diharapkan dapat menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang hangat dan bersahabat agar para karyawan semakin bersemangat di dalam pekerjaannya. Pelatihan-pelatihan dan motivasi juga penting untuk diberikan sehingga karyawan merasa memiliki kemampuan yang memadai dalam bekerja sehingga semakin semangat di dalam pekerjaannya. Selain itu, pihak perusahaan juga diharapkan agar selalu memperhatikan dan menghargai prestasi-prestasi yang telah dicapai karyawannya agar mereka semakin bersemangat di dalam pekerjaannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa selesainya karya ilmiah ini adalah berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta pengarahan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Ali Yusri, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, MS selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
4. Ibu Mariaty Ibrahim, S.Sos.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak menyempatkan waktu, memberi perhatian, semangat, serta memberikan masukan bagi penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Endang Sutrisna, M.Si selaku Penasehat Akademis penulis yang telah banyak memberikan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
7. Bapak Dedi sebagai Manajer Yamaha Motor di CV. Jadi Cemerlang Jaya Pekanbaru yang telah berkenan dalam pemberian data dan informasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Mas Heri beserta seluruh Karyawan yang ada di CV. Jadi Cemerlang Jaya yang telah berkenan dalam memberikan data dan informasi, serta administrasi surat menyurat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kedua Orang tua, Ayahanda Sam Sudirman dan Ibunda Murni Hayati yang setiap saat memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan tiada tara demi membesarkan, mendidik anak-anaknya, dan juga kepada Abangku, Rio Darlis dan Kakakku, Yusmanita serta adik-adikku, Yengki Sudmurda, Silvia Putri Samsudirman yang selalu memberikan motivasi, mendoakan kesehatan dan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini, begitu juga kepada seluruh keluarga besar yang telah ikut mendoakan selesainya skripsi ini.
10. Spesial buat Kakandaku Mhd Melta Batrawan, S.IP dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi serta kesabaran kepada penulis hingga selesainya skripsi ini, semoga kebersamaan ini akan selamanya, amin.
11. Rekan-rekan senasib dan seperjuangan di Administrasi Bisnis, angkatan 2008, Nurtania S. Sos, Andri, Sihol, Ekha, Destri, Laura, Weni, Afrida, Rida, Risna, semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas motivasi dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata dengan segala keterbatasan dan kekurangan penulis ucapkan permohonan maaf atas segala kesalahan dan kesilapan dalam penulisan maupun perkataan karena manusia mempunyai kemampuan yang terbatas dan kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Penulis berharap karya ilmiah ini menjadi amalan bagi penulis sendiri, bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Invansevich, dan Donelly. 2001. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses* (alih bahasa : Nunuk Adiarni). Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gondokusumo. 2005. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjracman, Ranupandojo, dan Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Moekijat. 2003. *Kamus Manajemen*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia, edisi revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE UGM.