

Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri

Maya Andriani ¹, Kristiana Widiawati ^{2,*}

¹ Manajemen Administrasi; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: mayakizas21@gmail.com

² Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: avertiane@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: avertiane@yahoo.com

Diterima: 16 Mei 2017 ; Review: 23 Mei 2017; Disetujui: 30 Mei 2017

Cara citasi: Andriani M, Widiawati K. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. Jurnal Administrasi Kantor. 5 (1): 83 – 98.

Abstrak: Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting untuk perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai. Karyawan selalu mengalami perubahan produktivitas kerja, membutuhkan dorongan untuk kinerja yang tepat dari perusahaan agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi adalah salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Karyawan memenuhi keinginannya yaitu dengan bekerja. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu membandingkan teori dua faktor Herzberg dengan fakta yang ada di lapangan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervise, prestasi, penakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Kata Kunci : Karyawan, Motivasi, Perilaku Manusia, Sumber daya manusia.

Abstract: Employees are the human resources that are important for the company because it has a role as a potential driver of all activities of the company. Companies who have qualified human resources can easily integrate with the company's vision to its employees so that the company's goal to achieve company goals can be achieved. Employees are always changing productivity of labor, need encouragement for the proper performance of the company in order to work properly. Motivation is one topic that is often observed in organizational behavior, motivation is a force resulting from a person's desire to satisfy their needs. Employees fulfill her wish is to work. Therefore the objective of this study was to determine the application of motivation given by the company is comparing the theory of two factors Herzberg to the facts in the field include salaries, work condition, company policy and administration, interpersonal relation, quality supervisor, achievement, recognition, the work itself, responsibility, and development of individual potential.

Keywords: Employee, Motivation, Organizational Behavior, Human Resources.

1. Pendahuluan

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan maka diperlukan peran seorang pimpinan untuk memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi merupakan salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi. Pemberian motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan.

Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang perlu dipertahankan kinerjanya berbeda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan produktivitas kerja.

Untuk mencegah *turn over* karyawan dibagian produksi, perusahaan menerapkan motivasi, salah satu dari teori motivasi yaitu teori dua faktor yang berperan dalam kepuasan karyawan untuk itulah pentingnya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga pada diri mereka timbul keinginan untuk bekerja sesuai tuntutan dari perusahaan.

Berdasarkan Latar belakang tersebut maka topik penelitian yang diangkat adalah “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Artistika Kreasi Mandiri”.

Rumusan masalah yang akan diangkat Pada penelitian ini adalah Bagaimana penerapan motivasi karyawan menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Artistika Kreasi Mandiri?

Tujuan Penelitian adalah mengetahui tentang penerapan motivasi karyawan menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Artistika Kreasi Mandiri.

A. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) menyatakan “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Uno (2010:10) menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

Dari pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

B. Tujuan Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) “kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

Menurut Hasibuan (2014:221) “mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,

mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

C. Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu :

1) Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian .

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk.

Perusahaan memberikan motivasi dengan metode langsung dan metode tidak langsung dapat membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya.

D. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012:290) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini

berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi :

a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Tabel 1. Teori Dua Faktor Herzberg menurut Robbins dan Coulter

Motivator	Faktor Higienis
1. Prestasi	1. Gaji
2. Pengakuan	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan Itu Sendiri	3. Kebijakan dan administrasi perusahaan
4. Tanggung jawab	4. Hubungan antar pribadi
5. Pengembang Potensi Individu	5. Kualitas supervisi
Sangat Puas	Netral
	Sangat Tidak Puas

Sumber : Robbins, (2010).

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (hygiene) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.



Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penerapan Motivasi

2. Metode Penelitian

Metodelogi yang digunakan pada penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif. Metodelogi Deskriptif kualitatif merupakan paparan secara menyeluruh dan lengkap tentang hasil analisa. Data yang diperoleh untuk analisis dengan cara melakukan interview, observasi dan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat sebagai dasar Hasil Analisa akan memaparkan secara menyeluruh tentang hal-hal yang terjadi dilapangan melalui Alat pengumpulan

Sumber data pada penelitian ini adalah

- a. Data Primer Aktif dan data primer pasif dimana data primer aktif melalui tanya jawab, sedangkan data primer pasif dengan melakukan pengamatan atau observasi
- b. Data sekunder internal dimana data berupa data yang telah dioleh dari sumber data oleh pihak perusahaan
- c. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan disebarakan kepada karyawan sebagai sumber data atau informasi.

Populasi dan Sampel yang digunakan adalah terdiri atas semua karyawan dan sampel adalah karyawan yang berada di bagian produksi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tujuan Motivasi

PT Artistika kreasi mandiri merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi *furniture*, dari hasil observasi yang telah dilakukan adalah tujuan perusahaan menerapkan motivasi pada karyawan terutama pada bagian produksi adalah untuk mendapatkan kualitas yang baik terhadap produksi.

Penerapan motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan dapat bekerjasama secara tim dengan baik agar meningkatkan produktivitas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan pada perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan serta untuk menciptakan hubungan kerja yang baik.

3.2 Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan ada dua yaitu metode langsung yang diberikan secara langsung kepada karyawan berupa uang dan metode tidak

langsung yang diberikan tidak secara langsung seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.

Berdasarkan Hasil Observasi di PT Artistika memberikan metode langsung yaitu gaji, bonus, THR, tunjangan makan, tunjangan transport, piagam penghargaan dan metode tidak

langsung yaitu menyediakan fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman seperti pelatihan (*training*), ruangan yang luas, menyediakan tempat ibadah dan kantin.

Dapat disimpulkan sesuai teori dan hasil observasi maka metode-metode motivasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki kesamaan yaitu memotivasi karyawan secara langsung agar karyawan lebih bersemangat dalam melakukan

pekerjaannya dan secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang para karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja.

Tabel 2. Ringkasan Metode Motivasi

	Higienis	Motivasi
Metode	• Gaji	• Piagam
Langsung	• Tunjangan -tunjangan	penghargaa n
Metode	• Fasilitas	• Pelatihan
Tidak	ruangan	(<i>training</i>)
Langsung		

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Tabel 3. Hasil Kuisisioner

Gaji	Var 1 (VR 1)
Kondisi Kerja	Var 2 (VR 2)
Kebijaksanaan & Administrasi	Var 3 (VR 3)
Hubungan Antar Pribadi	Var 4 (VR 4)
Kualitas Supervisi	Var 5 (VR 5)
Prestasi	Var 6 (VR 6)
Pengakuan	Var 7 (VR 7)
Pekerjaan Itu Sendiri	Var 8 (VR 8)
Tanggung Jawab	Var 9 (VR 9)
Pengembangan Individu	Var 10 (VR 10)

Var	Skor	Arti
VR 1	11,72	Puas
VR 2	11,18	Puas
VR 3	11,31	Puas
VR 4	11,36	Puas
VR 5	11,59	Puas
VR 6	11,81	Puas
VR 7	8,31	Puas
VR 8	11,59	Puas
VR 9	11,5	Puas
VR 10	11,36	Puas

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

3.3 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Penerapan motivasi adalah untuk membuat karyawan menjadi produktif dan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi sesuai yang diharapkannya. Herzberg mengatakan bahwa melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang dibutuhkan. Kebutuhan karyawan yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor higienis dan faktor motivasi.

a. Faktor Higienis

1) Gaji

Gaji merupakan sebuah bentuk pembayaran yang dibutuhkan karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa. Gaji yang diberikan oleh perusahaan meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan hari raya, bonus dan premi hadir.

Balas jasa sesuai dengan yang telah dijanjikan yaitu diberikan secara bulanan kepada karyawan pada setiap tanggal 25 diakhir bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur nasional, maka diberikan sebelum tanggal tersebut agar karyawan tidak kecewa. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,72 yaitu bahwa karyawan puas atas gaji yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil observasi maka gaji yaitu balas jasa sesuai dengan teori yaitu perusahaan memenuhi hak karyawan mendapatkan pembayaran atas pekerjaannya. Faktor ini dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja terhadap karyawan karena merasa kebutuhannya telah dipenuhi.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang seperti fasilitas-fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mencapai produktivitas kerja.

Dari hasil observasi di perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan salah satunya fasilitas ruangan untuk karyawan bagian produksi luas, adanya kantin, tempat ibadah yang membuat karyawan merasa nyaman. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,18 yaitu bahwa karyawan puas atas kondisi kerja perusahaan..

Berdasarkan teori dan hasil observasi maka dapat disimpulkan bahwa dengan kondisi kerja sesuai hasil observasi faktor ini semakin tidak merasakan ketidakpuasan karena kebutuhan karyawan selama bekerja terpenuhi.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Menurut Siagian (2012:290) Kebijakan dan administrasi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan

PT Artistika Kreasi Mandiri kebijakan meliputi pemberian cuti, pemberian tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan makan dan mendapatkan jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan yang membuat karyawan merasa aman. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,31 yaitu bahwa karyawan puas atas kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Dari teori dan hasil observasi maka kebijaksanaan dan administrasi perusahaan dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan dan administrasi yang diberikan oleh perusahaan menimbulkan rasa kenyamanan yang dapat menghindari adanya rasa ketidakpuasan kerja.

4) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam interaksi antar tenaga kerja lain, menunjukkan hubungan perseorangan antara karyawan dengan karyawan, maupun bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

Dari hasil observasi perusahaan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun bawahan dengan atasannya terjadi komunikasi seperti sikap

senyum, sapa dan salam yang diterapkan oleh perusahaan, perusahaan mengadakan juga kegiatan seperti rekreasi bersama yang membawa keluarganya yang menimbulkan keakraban. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,36 yaitu bahwa karyawan puas hubungan yang terjalin di perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil observasi maka hubungan antar pribadi di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman karena komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan tersebut sehingga, dapat bekerja sama dengan baik sesuai dengan teori tentunya mencegah timbulnya rasa ketidakpuasaan kerja.

5) Kualitas supervisi

Kualitas supervisi adalah tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja, dimana peran *Supervisor* memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat sesuai prosedur sehingga karyawan dapat mengikuti dengan baik.

PT Artistika Kreasi Mandiri mempunyai *Supervisor* yang tugasnya mengawasi bisa seperti pengawasan dari pimpinan ke bawahannya berupa dengan cara pengawasan langsung maupun tidak langsung yaitu melihat langsung kerja karyawan seperti observasi dan melihat laporan hasil kerja karyawan. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,59 yaitu bahwa karyawan puas atas kerja dari *supervisor*.

Perbandingan teori dan hasil observasi maka kualitas supervisi menunjukkan peran *Supervisor*. *Supervisor* bekerja dengan baik hal ini mencegah adanya rasa ketidakpuasaan kerja dan karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor Motivasi

1) Prestasi

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, yaitu Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.

Dari hasil observasi berhasil dalam keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya seperti bagian produksi dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawannya yang berprestasi seperti diberikannya piagam atau uang tambahan untuk membuat semangat kerja karyawannya.

Hasil kuesioner didapatkan angka 11,81 yaitu bahwa karyawan puas, karyawan termotivasi dalam bekerja salah satunya karena adanya prestasi.

Berdasarkan teori dan hasil observasi maka prestasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya seperti pimpinan mengatakan pujian kepada karyawannya yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

2) Pengakuan

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerjanya.

Hasil observasi pengakuan yang didapatkan karyawan dari perusahaan seperti pimpinan langsung menyatakan keberhasilan yang telah mencapai target produksi, sehingga karyawan bagian produksi merasa dihargai oleh perusahaan dan karyawan didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang membuat karyawan merasa aman berada di perusahaan. Hasil kuesioner mendapatkan angka 8,31 yaitu bahwa karyawan bersifat netral atas pengakuan yang diberikan oleh perusahaan.

Teori dan hasil observasi sesuai karena dapat mencegah adanya rasa ketidakpuasan kerja. Karyawan mendapatkan pengakuan dari perusahaan bahwa mereka benar karyawan perusahaan yang diakui keberadaannya sehingga membuat karyawan termotivasi.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri

Dari hasil observasi perusahaan memberikan arahan terhadap karyawan seperti standar operasional prosedur kepada karyawannya agar karyawan mengetahui pekerjaannya dan dimana karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan pekerjaan itu sendiri. Hasil

kuesioner didapatkan angka 11,59 yaitu bahwa karyawan puas akan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan dengan teori dan hasil observasi hal tersebut merupakan faktor yang memotivasi karyawan dimana karyawan mengetahui pekerjaannya dengan baik dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

Dari hasil observasi setiap karyawan diberikan tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya. Karyawan bertanggung jawab pekerjaannya dengan hadir tidak pernah absen dari pekerjaan memberikan hasil produksi yang baik sehingga perusahaan memberikan bonus sebagai umpan balik. Perusahaan juga memberikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,5 bahwa karyawan puas atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Dapat disimpulkan faktor ini memotivasi karyawan dimana karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan *reward* kepada karyawannya dan perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan seperti memberikan fasilitas yang membuat karyawan aman bekerja seperti contohnya didaftarkan di BPJS Ketenaga Kerjaan yang membuat karyawan menjadi semakin termotivasi dalam bekerja.

5) Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

Dari hasil observasi pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu karyawan dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Perusahaan membuat menyelenggarakan pelatihan seperti memberikan *training ISO (International Organization for Standardization)* untuk karyawan. Hasil kuesioner didapatkan angka 11,36.

Menurut teori dan hasil observasi maka sesuai hal tersebut faktor yang memotivasi karyawan karena dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan *technology* yang selalu berkembang

perlunya pengembangan sumber daya manusia diberikannya pelatihan juga seminar yang membuat karyawan menjadi termotivasi.

4. Kesimpulan

Analisis dan pembahasan di PT Artistika Kreasi Mandiri dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut menerapkan motivasi kepada karyawannya tujuannya yaitu agar mendorong karyawannya menjadi produktif. Perusahaan menerapkan motivasi agar mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan untuk bagian produksi adanya tuntutan perusahaan untuk dapat menghasilkan kualitas yang baik untuk hasil produksinya.

Metode-metode yang dilakukan oleh PT Artistika Kreasi Mandiri ada dua, metode langsung yaitu karyawan merasakan apa yang didapatkannya secara langsung dan metode tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas yang dapat dirasakan seperti kenyamanan dalam bekerja terbukti memotivasi karyawan.

Faktor higienis yang dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi seperti : Gaji (*salaries*) Kondisi kerja (*work condition*), Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*), Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), Kualitas supervisi (*quality supervisor*) dan untuk faktor motivator seperti : Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan potensi individu (*advancement*).

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil observasi bahwa penerapan motivasi yang diterapkan oleh PT Artistika Kreasi Mandiri terhadap karyawannya jika ditinjau dari teori dua faktor Herzberg sesuai dengan teori akan tetapi untuk faktor higienis yaitu gaji menurut hasil dari kuesioner gaji selain merupakan faktor higienis bisa menjadi faktor motivasi karena dapat memotivasi karyawan bagian produksi untuk bekerja lebih giat. Metode-metode yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan pun sesuai dengan teori,yaitu mampu memotivasi karyawan.

Referensi

Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

- Luthan F. 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara AP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardi. 2014. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Robbins SP, Mary C. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2. Jakarta : Erlangga
- Robbins SP, Timothy AJ. 2015. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian SP. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Uno HB. 2010 Perencanaan Pembelajaran. Jakarta. Bumi Aksara.