

STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.XYZ

¹Melati Anggraini, ²Dian Puspita Sari, ²Eksa Ridwansyah

¹Mahasiswa Program Studi Perjalanan Wisata, ²Dosen Program Studi Perjalanan Wisata
Politeknik Negeri Lampung

ABSTRACT

PT. Xyz is a company engaged in tourism and an event organizer that already has its own bus fleet, namely T-Star. This final project aims to describe how the strategy to increase employee motivation at PT. Xyz. Data collection methods used were interviews and observations on various employee activities at PT. Xyz. The data used are primary data and secondary data. Problems faced by employees of PT. Xyz, namely the decline in productivity caused by the lack of company managers. With the existing problems the Director of PT. Xyz implements employee motivation strategies by using communication methods, employee welfare and company managers. The result of writing this final project is the result of implementing employee motivation strategies at PT. Xyz.

ABSTRAK

PT. Xyz merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata dan *Event Organizer* yang telah memiliki armada bus sendiri yaitu T-Star. Tugas akhir ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Xyz. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi pada berbagai kegiatan karyawan di PT. Xyz. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Permasalahan yang dihadapi karyawan PT. Xyz yaitu penurunan produktivitas yang disebabkan minimnya manajerial perusahaan. Dengan adanya permasalahan yang ada Direktur PT. Xyz menerapkan strategi motivasi kerja karyawan dengan menggunakan metode komunikasi, kesejahteraan karyawan dan manajerial perusahaan. Hasil dari penulisan tugas akhir ini yaitu hasil penerapan strategi motivasi kerja karyawan di PT. Xyz.

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2003), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sofyandi (2013), keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga sangat penting untuk menjaga karyawan agar merasa nyaman saat bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Indonesia banyak sekali memiliki perusahaan Biro Perjalanan salah satunya PT. Xyz perusahaan yang bergerak dibidang Pariwisata dan *Event Orgainazer* yang telah memiliki armada bus sendiri yaitu T-Star Transport dan memiliki izin kelengkapan pendirian perusahaan jasa pariwisata. PT. Xyz menangani kebutuhan wisata baik domestik maupun mancanegara

PT. Xyz memperkerjakan karyawan tetap sebanyak 7 staf inti seperti manajer keuangan, manajer administrasi, manajer operational dan manajer marketing yang bertugas dalam memajemen perjalanan tur. PT. Xyz setiap priodenya terus meningkatkan

kualitas perusahaan dengan cara mengemas paket wisata semenarik mungkin dan memiliki ide untuk memikat tamu. Masalah yang saat ini dihadapi oleh karyawan PT. Xyz adalah turunnya produktivitas yang disebabkan oleh minimnya manajeril diperusahaan tersebut, Turunnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan menjadi turun karena tidak terealisasikan dengan baik. Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mensejahterahkan karyawan dan memberikan intensif kepada karyawan. Berdasarkan uraian diatas Penulis mengambil judul “*Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Xyz*”

Penulisan tugas akhir ini memiliki tujuan untuk menggambarkan bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Xyz.

Metode Pelaksanaan

Laporan Tugas Akhir ini disusun di Politeknik Negeri Lampung, dijalan Soekarno Hatta No.10 Rajabasa, Bandar Lampung. Penyusunan Laporan Tugas Akhir berdasarkan pengamatan di PT. Xyz yang dilaksanakan pada 13 September 2021 sampai dengan 08 September 2022. Jenis data yang

digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan mengenai strategi peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Xyz. Acuan dalam menganalisis data yang digunakan yaitu strategi-strategi peningkatan motivasi kerja karyawan yang diperoleh dari berbagai referensi seperti buku dan internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Permasalahan Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara permasalahan yang dihadapi karyawan di PT. Xyz yaitu turunnya produktivitas. Karyawan pada saat bekerja sering kali tidak mencapai target yang telah ditentukan dan apabila ada pelanggan yang menanyakan harga paket wisata dan fasilitas apa saja yang didapat karyawan cenderung hanya menjawab apa yang ditanyakan saja. Seharusnya karyawan *memfollow up* pelanggan agar tertarik untuk membeli produk PT. Xyz. Dengan permasalahan yang ada direktur PT. Xyz melakukan strategi peningkatan motivasi kerja agar karyawan dapat semangat dalam bekerja yaitu menggunakan metode komunikasi,

kesejahteraan karyawan dan manajemen perusahaan.

Penerapan Metode Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Metode motivasi kerja karyawan yang digunakan oleh PT. Xyz yaitu: (1) Metode Komunikasi, (2) Metode Kesejahteraan karyawan, (3) Manajemen Perusahaan.

1. Komunikasi

Menurut Barata (2003), komunikasi adalah proses pengiriman pesan dan penerimaan pesan yang dilakukan antara dua orang atau lebih. PT. Xyz melakukan komunikasi dengan dua cara yaitu dengan menggunakan metode lisan dan tertulis. Metode motivasi kerja karyawan dengan menggunakan komunikasi yang berkaitan dengan kegiatan manajerial. Jenis komunikasi lisan yang digunakan oleh PT. Xyz yaitu: (1) Rapat mingguan, (2) Telepon, (3) Inspeksi Lapangan. Jenis komunikasi tertulis yang digunakan yaitu: (1) Surat Pemberitahuan, (2) Whatsapp. Pelaksanaan komunikasi yang dilakukan Direktur PT. Xyz sebagai berikut:

a. Komunikasi Lisan

Menurut Kusumawati (2019), komunikasi lisan adalah bentuk

pengucapan kata secara yang dilakukan langsung kepada lawan bicara.

Komunikasi lisan yang dilaksanakan oleh Direktur yaitu:

- Rapat Mingguan

Rapat mingguan yang dilakukan satu kali dalam seminggu sebagai evaluasi dari kegiatan pelaksanaan kerja selama 1 minggu belakang dan dilakukan pada pada hari sabtu. Rapat mingguan diikuti oleh Direktur dan masing-masing manajer. Informasi yang perlu disampaikan yaitu mengenai kelancaran pekerjaan pada masing-masing bidang dan pemberitahuan informasi yang perlu disampaikan. Direktur juga memberikan motivasi kerja untuk karyawan agar selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Rapat mingguan yang dilakukan menggunakan metode musyawarah agar tidak menjadi beban bagi karyawan yang mempunyai masalah dalam pekerjaannya dan bisa bersama-sama mencari solusi dari permasalahan tersebut.

- Inpeksi Lapangan

Direktur PT. Xyz melakukan inpeksi lapangan secara langsung kepada masing-masing manajer dipergunakan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dimasing-masing bidang dan bisa membantu mengatasi permasalahan tersebut bisa ditangani secara langsung agar permasalahan yang ada tidak bertambah besar. Inpeksi yang dilakukan berlangsung setiap hari hal tersebut dilakukan untuk mengevaluasi pekerjaan pada masing-masing bidang apakah berjalan dengan lancar atau tidak.

- Telepon

Telepon dikakukan apabila Direktur tidak datang ke kantor PT. Xyz. Telepon digunakan untuk penyampaian pekerjaan yang mendesak dan harus dilakukan pada saat itu dan digunakan untuk pemberitahuan informasi tertentu.

b. Komunikasi Tertulis

Komunikasi tertulis yang dilakukan oleh PT. Xyz yaitu menggunakan Aplikasi *whatsapp*

dan surat pemberitahuan. Komunikasi menggunakan surat pemberitahuan dilakukan apabila ada pemberitahuan secara resmi. Apabila menggunakan aplikasi *whatsapp* dipergunakan untuk pemberitahuan yang tidak formal atau menanyakan sesuatu yang tidak resmi.

Kedua metode komunikasi yang telah dijelaskan sangat berguna dalam komunikasi. Komunikasi lisan adalah komunikasi yang lebih efektif digunakan karena dilakukan secara langsung tanpa perantara dan komunikasi yang dilakukan bisa diterima oleh penerima secara jelas.

2. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibun (2005), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. PT. Xyz menerapkan kesejahteraan karyawan diberikan sesuai dengan status karyawan yang menerima. Kesejahteraan diberikan secara adil dan menyeluruh. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yaitu: (1) Upah, (2) Tunjangan hari raya, (3) Cuti, (4) Izin (5) Mess, (6) Ruang Kerja. Jenis kesejahteraan karyawan dibagi menjadi dua jenis yaitu dalam bentuk ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

a. Ekonomis

✓ Upah

Upah yang diberikan yaitu gaji pokok, besaran upah diberikan sesuai jabatan. Upah yang diberikan PT. Xyz pada karyawan tetap, karyawan harian dan karyawan *freelance* yaitu sesuai pekerjaan yang dilakukan. Pembayaran upah karyawan PT. Xyz dilakukan setiap bulannya pada awal bulan yaitu tanggal 1. Pembayaran upah dilakukan menggunakan via transfer rekening masing-masing karyawan yang telah diberikan kepada bagian keuangan pada awal bekerja.

✓ Tunjangan Hari Raya

PT. Xyz memberikan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawan. Tunjangan hari raya dibagikan kepada seluruh karyawan pada saat seminggu sebelum menyambut hari raya. Tunjangan hari raya yang diberikan berupa uang untuk seluruh karyawan.

b. Fasilitas

PT. Xyz menyediakan fasilitas-fasilitas pendukung selama melakukan pekerjaan:

✓ Cuti

PT. Xyz memberikan fasilitas cuti, Pengajuan cuti diberikan kepada karyawan adalah cuti hari raya, cuti nikah, cuti hamil. Cuti hari raya yang di berikan perusahaan yaitu 12 hari. Cuti nikah di berikan perusahaan selama 1 bulan dan proses pengajuan cuti harus dilakukan 1 bulan sebelum dimulainya cuti tersebut. Untuk cuti hamil diberikan waktu selama 3 bulan.

✓ Izin

PT. Xyz memberikan izin dengan alasan sakit, acara keluarga dan acara mendesak. Izin akan diberikan apabila memberitahukan secara langsung bisa melalui telepon, surat dan chat whatsapp.

c. Pelayanan

✓ Mushola

PT. Xyz memberikan fasilitas mushola untuk menunaikan ibadah sholat bagi karyawan yang muslim.

✓ Area Parkir

PT. Xyz memberikan fasilitas area parkir yang terdapat cctv untuk menjaga kendaraan karyawan pada saat bekerja.

✓ Mess

PT. Xyz memiliki fasilitas mess untuk karyawannya apabila tinggal jauh dari kantor. Fasilitas mess yang ada di kantor berada disamping kantor ada 2 kamar mess yang dapat ditempati oleh karyawan.

✓ Ruang Kerja

PT. Xyz memiliki ruangan kerja yang sangat nyaman. Didalam ruangan terdapat fasilitas pendukung dalam kenyamanan dan kebutuhan kerja seperti komputer, printer, AC, meja, kursi, smart TV dan rak arsip.

3. Manajeril Perusahaan

Manajemen sumber daya manusia di PT. Xyz bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan dengan berpedoman terhadap fungsi-fungsi manajemen yang telah dijelaskan Hasibun (2013), yaitu:

A. Perencanaan

PT. Xyz melakukan kegiatan perencanaan kebutuhan karyawan diawal priode dengan melibatkan kepala bagian masing-masing bidang. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mengetahui perencanaan kebutuhan karyawan pada masing-masing bidang dalam produksi. Perencanaan juga dibuat untuk mengetahui bagaimana cara pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

B. Pengorganisasian

Pengorganisasian digunakan sebagai pengaturan keseluruhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Pengaturan yang dipakai oleh PT. Xyz adalah pembagian tugas, tanggung jawab dan kewenangan untuk menghindari agar perencanaan yang telah dibuat berjalan dengan sesuai. Pengorganisasian bertujuan untuk pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam seluruh kegiatan.

C. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan tindakan untuk pengusaha agar semua anggota berusaha untuk mencapai sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan perusahaan. Pelaksanaan yang dilakukan PT. Xyz adalah memberi motivasi kepada bawahannya agar karyawan tersebut

tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya dan terus meningkatkan kinerja agar perencanaan yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik.

D. Pengawasan

Tanpa adanya pngawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan. Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Xyz adalah pengawasan kepala bagian pada masing-masing bidang melalui inpeksi lapangan yang dilakukan 1 kali dalam seminggu.

E. Pengembangan

Pengembangan yang dilakukan oleh PT. Xyz adalah dengan cara pemimpin perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar bersedia bekerjasama secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. PT. Xyz melakukan pertemuan setiap minggunya dan dihadiri masing-masing manajer. Pada pertemuan rapat tersebut direktur mengevaluasi dan memberikan inovasi baru pada masing-masing bagian agar memperluas pengetahuan dan relasi.

F. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan dalam

bentuk gaji yaitu sesuai dengan status karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi dalam bentuk fasilitas juga diberikan kepada karyawan berupa Ruang Kerja yang nyaman, Mess, Mushola, Area Parkir dan Toilet yang berada di area kantor.

G. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan relasi kepada Biro Perjalanan lain untuk menjalin kerjasama. Sebagai contoh apabila PT. Xyz akan melakukan trip yang sangat padat PT. Xyz akan bekerjasama dengan travel lain untuk membantu melakukan trip tersebut.

H. Pemeliharaan

PT. Xyz masih kurang dalam menetapkan kesejahteraan karyawan karena pada saat melakukan kerja lembur karyawan tidak mendapatkan uang *bonus* dan lembur.

I. Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan yang dilakukan di perusahaan dengan cara melakukan absensi. Absensi dilakukan adalah 2 kali dalam sehari dengan mengontrol kehadiran karyawan. PT. Syahputra Tampia Star juga menerapkan kedisiplinan berpakaian, Pakaian yang harus dikenakan pada saat berkerja harus rapi dan sopan.

J. Pemberhentian

PT. Xyz melakukan pemberhentian karyawan dikarenakan keinginan karyawan dan keinginan perusahaan.

Fungsi yang dijelaskan diatas sudah cukup diterapkan pada PT. Xyz tetapi pada bagian kesejahteraan karyawan perusahaan belum memberikan uang *bonus* saat lebur dan uang makan pada saat bekerja. Fasilitas yang memadai di PT. Xyz juga menjadi penjadi penyebab peningkatan motivasi kerja karyawan karena fasilitas menjadi adalah menjadi salah satu faktor kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan dengan baik tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, untuk itu Direktur perusahaan harus memberikan fasilitas kepada karyawan agar memaksimalkan produktivitas karyawan.

Hasil Penerapan Metode Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibun (2014), tujuan motivasi kerja karyawan adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan

menurunkan tingkat absensi karyawan. Penerapan metode motivasi kerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Xyz terdapat pengaruh yang sangat signifikan dalam produktivitas kinerja karyawan karena dengan penerapan metode tersebut karyawan lebih terbantu dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan metode komunikasi sangatlah penting, dengan menggunakan metode komunikasi pengevaluasi pekerjaan dapat diinformasikan dengan baik dan membuat pekerjaan menjadi lancar. Penggunaan metode kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan loyal kepada perusahaan dengan begitu peningkatan keuntungan perusahaan akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pemaparan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Xyz, maka dapat disimpulkan bahwa Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan yang ditetapkan oleh PT.Syahputra Tampia Star dengan menggunakan 3 metode yaitu Komunikasi, Kesejahteraan Karyawan dan Manajerial Perusahaan. Metode Komunikasi yang diterapkan oleh PT. Xyz dibagi menjadi 2 jenis yaitu

komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Metode kesejahteraan karyawan yang diterapkan oleh PT. Xyz dibagi menjadi menjadi 3 jenis yaitu ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan untuk PT. Xyz adalah peningkatan kesejahteraan karyawan seperti pemberian bonus karyawan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Referensi

- Barata, Atep Adya. 2003. Dasar-Dasar Pelayanan Prima. Jakarta: Yudhistira.
- Damardjati, R.S. 2006. Istilah-Istilah Dunia Pariwisata. Jakarta: Pradya Paramita.
- David, Fred R. 2006. Manajemen Strategis: Konsep. Edisi X. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. T, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2013.
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: PT. Bumi
Aksara.

Hasibun, Malayu SP. 2014. Manajemen:
Dasar, Pengertian, dan Masalah.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kusumawati, Tri Indah. 2019.
Komunikasi Verbal dan
Nonverbal. Medan: BKI UIN
Sumatera Utara.

Moenir. 1989. Pendekatan Manusia dan
Organisasi Terhadap Pembinaan
Kepegawaian. Jakarta: Gunung
Agung

Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian.
Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian
Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

Yusuf, Muhammad. 2016. Peningkatan
SDM Yang Handal. Dosen ULM
Banjarmasin.

