
**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA PT. REZEKI MEMBANGUN BERSAMA KECAMATAN BINUANG
KABUPATEN TAPIN**

Novi Eka Wati. Rifqi Amrulloh

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang yang selama ini dan yang seharusnya. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian *Deskriptif*, yaitu yang bertujuan untuk mengetahui Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang diterapkan oleh selama ini masih belum bisa meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jika hal ini tidak dilakukan perbaikan maka akan berdampak kepada perusahaan. Agar hal itu tidak terjadi, maka harus dilakukan perubahan penerapan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang seharusnya pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

Kata Kunci : *Upaya Meningkatkan Kinerja*

Abstract: The purpose of this study was to determine efforts to improve employee performance through work motivation at PT. Rezeki Building Together with the District. Get rid of what was and should be. The method in this study uses descriptive research, which aims to determine efforts to improve employee performance through work motivation at PT. Rezeki Building Together Binuang District. The results showed that efforts to improve employee performance through work motivation at PT. The sustenance of Building Together with Binuang District which has been implemented so far has not been able to improve employee performance through work motivation. If this is not corrected, it will have an impact on the company. So that this does not happen, it is necessary to change the application of efforts to improve employee performance through work motivation that should be at the company PT. Rezeki Building Together Binuang District.

Keywords: *Efforts to Improve Performance*

Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan yang memberikan hasil positif terhadap pencapaiannya tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang adalah sebuah perusahaan bergerak pada jasa angkutan batubara, berdiri pada tahun 2001, berbadan hukum perseroan terbatas (PT), beralamat di Jl A Yani Karang Putih Rt 06 RW 05 Kelurahan Karang Putih Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah menurunnya pendapatan jasa angkutan, hal ini dikarenakan sopir kurang memiliki semangat kerja yang tinggi dikarenakan perusahaan belum optimal dalam menerapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan baik, yaitu berupa tidak adanya bonus bagi sopir yang melebihi target angkutan yang ditentukan, saat ini sistem penggajian adalah gaji pokok dan bonus (premi) tergantung dari retase (jumlah angkutan) yang dilaksanakan, sopir akhir-akhir ini pada umumnya dalam melaksanakan kewajibannya hanya mengangkut 1 atau 2 kali dalam sehari, sedangkan jika lebih dari 2 kali premi atau bonus yang diberikan hanya 20% dari upah angkutan. Berikut jumlah produksi batu bara perusahaan rekanan untuk angkutan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang dikarenakan bidang usaha hanya angkutan batu bara dengan kerjasama pihak ketiga, sehingga maju dan mundurnya usahanya tergantung banyak dan tidaknya jasa angkutan yang

dilaksanakan. Jadi ukuran kinerja perusahaan adalah tergantung bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan keadaan yang telah dipaparkan diatas, sehingga menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada **PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang** dengan mengambil judul penelitian yaitu **“Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang”**.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang Selama ini ?
2. Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang yang seharusnya ?

Studi Literatur

Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan kedalam bahas inggris memiliki istilah yang sama yaitu *performance*. Jika ditelaah lebih lanjut arti prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat bagi karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2015:67), menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Motivasi berasal dari bahasan latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dari pengertian itu maka bisa diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya motivasi

adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau tindakan tertentu. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting keterampilan untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2015: 92). Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.

Purnomo (2011: 36), menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Siagian (2014: 25), menyatakan bahwa keinginan seseorang dari pekerjaan yang ditekuni pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiridan bagi instansi.

Haidjachman dan Husnan (2017: 197), menyatakan motivasi merupakan proses untuk mencoba pengetahuan seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Sastrohadiwiryono (2003: 269-270), menyatakan teori motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan kerja atau mengurangi ketidakseimbangan kerja. Adapun indikator dalam motivasi adalah sebagai berikut :

1. Imbalan
2. Kemauan

3. Target
4. Semangat kerja
5. Penghargaan
6. Orientasi Kerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2018: 153) menyatakan, Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, system, tim dan situasional), yaitu :

- 1) Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual, faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap karyawan.
- 2) Faktor Ekstrinsik
 - a. Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan kerja kepada karyawan.
 - b. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratatan anggota tim.
 - c. Faktor Sistem

Faktor ini meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
 - d. Faktor Situasional.

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2015: 260):

1. Kualitas kerja adalah diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah

- seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian *Deskriptif*, yaitu yang bertujuan untuk mengetahui Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012: 27). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan. Binuang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono, (2012:32) yaitu dengan menggunakan teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, maka yang dijadikan sampel adalah karyawan yang berkompeten menguasai bidangnya sebagai sumber daya yang akurat yang terkait dengan penelitian, yang dianggap bisa mewakili seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 6 orang.

Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang Yang Selama Ini

1. Kinerja

a. Kinerja Pada Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan yaitu bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peran dalam organisasi. Kinerja karyawan pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang dihasilkan bahwa karyawan lama bekerja dengan baik, tetapi karyawan baru masih salah dalam menerapkan SOP (*Standar Operation Prosedur*) dengan memasukkan rumus pada TONASE (pendapatan angkutan batu bara) dikarenakan belum adanya masa orientasi kerja.

b. Kinerja Pada Sopir

Kinerja sopir jasa angkutan batu bara adalah merupakan *performance* atau hasil kerja sopir pada organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sopir pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang selama ini pengangkutan batu bara menggunakan *dum truck PS chasis*, dan sopir sering membawa angkutan batu bara 11 ton melebihi kapasitas muatan. Maka *dum truck* akan cepat rusak dan diperjalanan pun *dum truck* jalannya tidak seimbang. Sehingga *dum truck* membawa beban terlalu berat dan akan mengakibatkan batu bara berjatuh di jalan. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan

berdampak pada TONASE (pendapatan angkutan batu bara).

2. Penghargaan

a. Penghargaan Pada Karyawan

Kegiatan dimana perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tetapi didalam perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak pernah memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak semangat.

b. Penghargaan Pada Sopir

Bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada sopir jasa angkutan batu bara yang dapat dinilai dari pekerjaannya. Sehingga dengan memberikan penghargaan atas pengakuan kerjanya membuat sopir jasa angkutan batu bara semakin giat untuk bekerja. Tetapi dalam kinerja sopir jasa angkutan batu bara yang selama ini bahwa perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak pernah memberikan penghargaan kepada sopir jasa angkutan batu bara atas hasil kerjanya sehingga sopir tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

3. Tantangan

a. Tantangan Pada Karyawan

Tantangan adalah pekerjaan yang dapat dilihat sejauh mana pekerjaan sedang dilakukan dan menarik. Tantangan pekerjaan memberikan kesempatan untuk menguatkan, mengembangkan, dan mendukung keahlian yang diperlukan untuk perusahaan. Tantangan

karyawan pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang selama ini adalah laporan harus diselesaikan tepat waktu pada tanggal 01 disetiap awal bulan, karyawan dalam menyelesaikan laporan tidak boleh terlambat.

b. Tantangan Pada Sopir

Tantangan kinerja sopir jasa angkutan batu bara adalah faktor lingkungan atau keadaan yang berasal dari organisasi yang dapat menghambat upaya meningkatkan fungsi sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tantangan sopir selama ini adalah pendapatan dari angkutan batu bara mengalami penurunan. Jika dalam satu bulan sopir bisa meningkatkan angkutan batu bara maka pendapatan perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang akan meningkat.

4. Tanggung Jawab

a. Tanggung Jawab Pada Karyawan

Keadaan dimana karyawan wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya. Dari tanggung jawab karyawan yang selama ini bahwa karyawan sering menunda – nunda pekerjaan, bahwa akan menimbulkan akibat ketidak tanggung jawaban dalam pekerjaan.

b. Tanggung Jawab Pada Sopir

Seorang sopir jasa angkutan batu bara dituntut untuk selalu memperhatikan tanggung jawab yang sudah ditentukan oleh perusahaan karena kepatuhan seorang sopir jasa angkutan batu bara mengenai tanggung jawabnya merupakan asset perusahaan itu sendiri. Dari tanggung jawab sopir jasa angkutan batu bara yang selama ini bahwa sopir setelah selesai mengangkut batu bara sopir tidak menjaga kebersihan mobil

angkutan hal ini termaksud tidak mentaati misi perusahaan. Sehingga apabila sopir tidak menjaga kebersihan maka mesin dum truk akan cepat berkarat.

5. Pengembangan

a. Pengembangan Pada Karyawan

Pengembangan pada karyawan adalah sebagai proses dimana karyawan ingin maju, dengan dukungan atasannya, dengan menjalai pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh pengetahuan. Pengembangan karyawan yang selama ini pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang kurangnya pendidikan pada karyawan sehingga karyawan tidak mempunyai pengetahuan yang luas, bahkan karyawan tetap pada posisinya dan tidak kejenjang karir yang lebih maju.

b. Pengembangan Pada Sopir

Pengembangan pada sopir adalah suatu proses bagaimana sopir jasa angkutan batu bara mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses didalam perusahaan. Pengembangan pada sopir jasa angkutan batu bara yang selama ini kurangnya pelatihan mengemudi dum truck dengan baik, apabila sopir tidak mengemudi dum truck dengan baik maka bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan.

6. Keterlibatan

a. Keterlibatan Pada Karyawan

Keterlibatan kerja atau yang dalam bahasa inggris *job involvement* adalah sebuah bentuk komitmen karyawan dalam ikut berperan dan peduli kepada pekerjaannya baik secara nyata, pengetahuan emosional menjadikan anggapan pekerjaan yang dijalankannya sangat penting dan mempunyai keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika seorang karyawan terlibat penuh

dengan pekerjaan akan menyebabkan pencapaian perusahaan dan tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan yang selama ini adalah perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak mengadakan *brifing*, sehingga karyawan dan atasan tidak mempunyai komunikasi dengan baik dan karyawan tidak memiliki keyakinan dalam pekerjaannya.

b. Keterlibatan Pada Sopir

Keterlibatan kerja pada sopir jasa angkutan batu bara merupakan derajat dimana seorang sopir mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap *performa* kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai pekerjaannya. keterlibatan pada sopir adalah kurangnya komunikasi antara sopir dengan karyawan, sehingga sopir tidak memiliki kepedulian kerja yang tinggi dan timbulnya kesalah pahaman pendapat dalam berkomunikasi antara sopir dengan karyawan.

7. Kesempatan

a. Kesempatan Pada Karyawan

Kesempatan pada karyawan adalah kesempatan untuk maju, sejauhmana pekerjaan dikuasi oleh karyawan yang dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk lebih maju dalam karir dimasa yang akan datang. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Tetapi pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang selama ini adanya persaingan antara sesama karyawan dan sering menjatuhkannya antara sesama karyawan sehingga tidak mudahnya karyawan kejenjang karir yang lebih maju.

b. Kesempatan Pada Sopir

Bahwa Kesempatan pada sopir jasa angkutan batu bara untuk

mencapai suatu rencana karir untuk bisa lebih maju lagi, serta meningkatkan pencapaian suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang Yang Seharusnya

Dengan adanya kendala dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang seharusnya menjalankan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang sebagai berikut :

1. Kinerja

a. Kinerja Pada Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik akan membuat seseorang melangkah lebih maju. Seharusnya perusahaan menerapkan masa orientasi kerja untuk karyawan baru dan peran seorang pimpinan dalam perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang selalu berpartisipasi dalam setiap pekerjaan dan dapat memotivasi karyawan serta dalam mengajarkan karyawan baru untuk menerapkan SOP (*Standar Operation Prosedur*) serta dengan cara memasukkan rumus pada TONASE (pendapatan angkutan batu bara), sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi dalam bekerja.

b. Kinerja Pada Sopir

Kinerja sopir jasa angkutan batu bara yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah sebagai seorang sopir mampu memperlihatkan kinerja yang

mempengaruhi pada pencapaian perusahaan dan tujuan perusahaan. Kinerja sopir jasa angkutan batu bara PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang seharusnya adalah menyediakan angkutan batu bara dan batu bara yang diangkut minimal angkuta 10 ton dan tidak boleh melebihi kapasitas dum truck *PS chasis* atau kelebihan muatan, agar angkutan yang dibawa oleh sopir tetap aman dan selamat hingga tujuan. Serta adanya pengawasan dilakukan pada saat truck memasukkan muatan batu bara agar tidak kelebihan muatan.

2. Penghargaan

a. Penghargaan Pada Karyawan

Keberadaan karyawan yang royal dan berprestasi dalam sebuah perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya asset yang berharga, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward* pada karyawan yang berprestasi. Pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang seharusnya memberikan penghargaan *insentif* dan promosi kepada karyawan yang royal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Solusi yang dilakukan pihak manager pada kinerja karyawan tidak semangat adalah memberikan pembinaan kinerja kepada karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

b. Penghargaan Pada Sopir

Bahwa seharusnya pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang memberikan penghargaan berupa *insentif* bagi sopir jasa angkutan batu bara yang memiliki loyalitas tinggi didalam perusahaan dan memiliki angkutan terbanyak atau 3 rit dalam satu hari, merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Agar para sopir jasa angkutan batu bara bisa tetap meningkatkan kinerja dan loyalitasnya untuk bersama – sama mengembangkan perusahaan. Dengan memberikan penghargaan bagi sopir jasa angkutan batu bara yang loyal dan berprestasi, bukan hanya akan memotivasi sopir yang lain untuk mengikuti jejaknya. Namun juga akan membuat sopir yang bersangkutan merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan. Solusi yang dilakukan pihak manager pada semangat kerja yang tinggi pada sopir adalah meningkatkan *skill* sopir perlu ditambah dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja sopir jasa angkutan batu bara.

3. Tantangan

a. Tantangan Pada Karyawan

Sebagai seorang karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang, karyawan harus membuktikan bahwa karyawan perlu mengelola dan menumbuhkan kinerja yang baik pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang dan yang seharusnya karyawan harus bekerja lembur pada tanggal 01 disetiap awal bulan, dan perusahaan juga harus memberikan uang lembur kepada karyawan sehingga karyawan tidak terlambatnya dalam menyelesaikan laporan. Solusi yang dilakukan pihak manager pada lambatnya menyelesaikan pekerjaan adalah

menerapkan sanksi yang pertama yang dapat diberikan kepada karyawan yang terlambat dalam bekerja. Surat peringatan atau yang biasa disingkat menjadi SP.

b. Tantangan Pada Sopir

Yang seharusnya perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang menerapkan tantangan target dalam jumlah 3 rit per hari kepada sopir jasa angkutan batu bara, sehingga dengan adanya target membuat sopir lebih semangat dalam berkerja dan dengan adanya target maka juga akan menaikkan pendapatan perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang. Solusi yang dilakukan pihak manager pada tabel 1.1 adalah menerapkan target dalam jumlah 3 rit per hari kepada sopir jasa angkutan batu bara, sehingga dengan adanya target membuat pendapatan jasa angkutn batu bara meningkat.

4. Tanggung Jawab

a. Tanggung Jawab Pada Karyawan

Bahwa yang seharusnya tanggung jawab karyawan adalah kesanggupan karyawan pada perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung jawaban pekerjaannya dan tidak menunda – nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Tanggung Jawab Pada Sopir

Seharusnya Sopir jasa angkutan batu bara dalam perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang mempunyai tanggung jawabnya dalam bekerja, tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada sopir jasa angkutan batu bara atas mobil dum truck yang mereka bawa hendaklah terjaga dengan aman dan setelah selesai

pengangkutan batu bara dum truck harus dibersihkan, karena kebersihan dum truck merupakan misi dalam perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang. Sehingga dengan menjaga kebersihan dum truck tidak akan mudah berkarat. Hal ini dilakukan agar sopir jasa angkutan memiliki rasa tanggung jawabnya kepada pekerjaannya.

5. Pengembangan

a. Pengembangan Pada Karyawan

Bahwa yang seharusnya pengembangan karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman ingin lebih maju dengan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan pengalaman dengan ilmu pengetahuan dan sikap untuk meraih kesuksesan dalam perusahaan, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani pekerjaannya dimasa yang akan datang dengan memperhatikan tugas yang dihadapi karyawan sekarang dan karyawan memiliki motivasi kerja untuk bisa lebih maju kejejang karir.

b. Pengembangan Pada Sopir

Keberhasilan perusahaan pastinya tidak akan pernah bisa lepas dari sistem manajemen yang baik, manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan tujuan perusahaan. Jika sistem manajemen adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membawa keberhasilan dalam perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang seharusnya menerapkan pengembangan dengan pelatihan mengemudi dum truck dengan baik, dengan adanya pelatihan sopir mendapatkan keahlian dan pengalaman mengemudi serta menjaga keamanan dalam mengemudikan dum truck, sehingga

membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tujuan pengembangan sopir jasa angkutan batu bara diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik. Selain itu pengembangan sopir jasa angkutan batu bara ini juga bertujuan untuk membantu kinerja yang mungkin kurang maksimal.

6. Keterlibatan

a. Keterlibatan Pada Karyawan

Keterlibatan pada karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang seharusnya adalah adanya komunikasi antara atasan dengan karyawan, misalnya dengan mengadakan *berifing* atasan menanyakan kepada karyawan tentang pekerjaannya bentuk komunikasi seseorang atasan dengan karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

b. Keterlibatan Pada Sopir

Keterlibatan sopir yang seharusnya adalah komunikasi sopir dengan karyawan. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka tidak akan menimbulkan kesalahan paham dalam berkomunikasi antara sopir dan karyawan. Serta Sopir akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian sopir tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sopir jasa angkutan batu bara yang memiliki keterlibatan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas jasa angkutan batu bara yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan pada perusahaan PT. Rezeki

Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

7. Kesempatan

a. Kesempatan Pada Karyawan

Kesempatan pada karyawan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang seharusnya adalah merupakan kesempatan yang memungkinkan seseorang untuk lebih bisa maju kejenjang karir, dari tingkatan bawah hingga ketingkat manajemen puncak. Serta membina hubungan yang baik antara sesama karyawan dan terus meningkatkan keterampilan dalam bekerja, Sehingga karyawan yang lain termotivasi dengan karyawan yang bertingkat dimanajemen puncak.

b. Kesempatan Pada Sopir

Kesempatan pada sopir jasa angkutan batu bara yang seharusnya adalah merupakan kesempatan sopir untuk bisa lebih maju, lebih efisien dan memungkinkan untuk mencapai produktivitas jasa angkutan batu bara yang memuaskan bagi perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

Kesimpulan

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang Yang Selama Ini

1. Kinerja

a. Kinerja Pada Karyawan

Karyawan lama bekerja dengan baik, tetapi karyawan baru masih salah dalam menerapkan SOP (*Standar Operation Prosedur*) dikarenakan belum adanya masa orientasi kerja.

b. Kinerja Pada Sopir

Sopir sering membawa angkutan batu bara melebihi kapasitas muatan. Maka dum truck akan cepat rusak dan diperjalanan pun dum truck jalannya tidak seimbang. Sehingga dum truck

membawa beban terlalu berat dan akan mengakibatkan batu bara berjatuh dijalan.

2. Penghargaan

a. Penghargaan Pada Karyawan

Perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak pernah memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak semangat.

b. Penghargaan Pada Sopir

Perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak pernah memberikan penghargaan kepada sopir jasa angkutan batu bara atas hasil kerjanya sehingga sopir tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

3. Tantangan

a. Tantangan Pada Karyawan

Laporan harus diselesaikan tepat waktu pada tanggal 01 disetiap awal bulan, karyawan dalam menyelesaikan laporan tidak boleh terlambat.

b. Tantangan Pada Sopir

Pendapatan dari angkutan batu bara mengalami penurunan. Jika dalam satu bulan sopir bisa meningkatkan angkutan batu bara maka pendapatan perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang akan meningkat.

4. Tanggung Jawab

a. Tanggung Jawab Pada Karyawan

Karyawan sering menunda – nunda pekerjaan, bahwa akan menimbulkan akibat ketidak tanggung jawaban dalam pekerjaan.

b. Tanggung Jawab Pada Sopir

Sopir setelah selesai mengangkut batu bara sopir tidak menjaga kebersihan mobil angkutan hal ini termaksud tidak mentaati misi perusahaan. Sehingga apabila sopir tidak

menjaga kebersihan maka mesin dum truk akan cepat berkarat.

5. Pengembangan

a. Pengembangan Pada Karyawan

Kurangnya pendidikan pada karyawan sehingga karyawan tidak mempunyai pengetahuan yang luas, bahkan karyawan tetap pada posisinya dan tidak kejenjang karir yang lebih maju.

b. Pengembangan Pada Sopir

Kurangnya pelatihan mengemudi dum truck dengan baik, apabila sopir tidak mengemudi dum truck dengan baik maka bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan.

6. Keterlibatan

a. Keterlibatan Pada Karyawan

Perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang tidak mengadakan *briefing*, sehingga karyawan dan atasan tidak mempunyai komunikasi dengan baik dan karyawan tidak memiliki keyakinan dalam pekerjaannya.

b. Keterlibatan Pada Sopir

Kurangnya komunikasi antara sopir dengan karyawan, sehingga sopir tidak memiliki keperdulian kerja yang tinggi dan timbulnya kesalah pahaman pendapat dalam berkomunikasi antara sopir dengan karyawan.

7. Kesempatan

a. Kesempatan Pada Karyawan

Adanya persaingan antara sesama karyawan dan sering menjatuhkannya antara sesama karyawan sehingga tidak mudahnya karyawan kejenjang karir yang lebih maju.

b. Kesempatan Pada Sopir

Kesempatan untuk bisa lebih maju lagi, serta peningkatkan pencapaian suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang pada perusahaan PT. Rezeki

Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang Yang Seharusnya

1. Kinerja

a. Kinerja Pada Karyawan

Seharusnya perusahaan menerapkan masa orientasi kerja untuk karyawan baru dan peran seorang pimpinan dalam perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang yang selalu berpartisipasi dalam setiap pekerjaan.

b. Kinerja Pada Sopir

Seharusnya batu bara yang diangkut tidak boleh melebihi kapasitas dum truck atau kelebihan muatan, agar angkutan yang dibawa oleh sopir tetap aman dan selamat hingga tujuan.

2. Penghargaan

a. Penghargaan Pada Karyawan

Seharusnya memberikan penghargaan *insentif* dan promosi kepada karyawan yang royal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Penghargaan Pada Sopir

Memberikan penghargaan berupa *insentif* bagi sopir jasa angkutan batu bara yang memiliki loyalitas tinggi didalam perusahaan dan memiliki angkutan terbanyak.

3. Tantangan

a. Tantangan Pada Karyawan

Seharusnya karyawan harus bekerja lembur pada tanggal 01 disetiap awal bulan, dan perusahaan juga harus memberikan uang lembur kepada karyawan

b. Tantangan Pada Sopir

Seharusnya perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang menerapkan tantangan target dalam jumlah 3 rit

per hari kepada sopir jasa angkutan batu bara, sehingga dengan adanya target membuat sopir lebih semangat dalam berkerja

4. Tanggung Jawab

a. Tanggung Jawab Pada Karyawan

Menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung jawaban pekerjaannya dan tidak menunda – nunda waktu.

b. Tanggung Jawab Pada Sopir

Mobil dum truck yang mereka bawa hendaklah terjaga dengan aman dan setelah selesai pengangkutan batu bara dum truck harus dibersihkan.

5. Pengembangan

a. Pengembangan Pada Karyawan

Suatu peroses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman ingin lebih maju dengan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan pengalaman dengan ilmu pengetahuan dan sikap untuk meraih kesuksesan dalam perusahaan.

b. Pengembangan Pada Sopir

Seharusnya menerapkan pengembangan dengan pelatihan mengemudi dum truck dengan baik, dengan adanya pelatihan sopir mendapatkan keahlian dan pengalaman mengemudi serta menjaga keamanan dalam mengemudikan dum truck.

6. Keterlibatan

a. Keterlibatan Pada Karyawan

Adanya komunikasi antara atasan dengan karyawan, misalnya dengan mengadakan *berifing* atasan menanyakan kepada karyawan tentang pekerjaannya bentuk komunikasi seseorang atasan dengan karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan.

b. Keterlibatan Pada Sopir

Komunikasi sopir dengan karyawan. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka tidak akan menimbulkan kesalah pahaman dalam berkomunikasi antara sopir dan karyawan.

7. Kesempatan

a. Kesempatan Pada Karyawan

Memungkinkan seseorang untuk lebih bisa maju kejenjang karir, dari tingkatan bawah hingga ketinggian manajemen puncak. Serta membina hubungan yang baik antara sesama karyawan.

b. Kesempatan Pada Sopir

Untuk bisa lebih maju, lebih efisien dan memungkinkan untuk mencapai produktivitas jasa angkutan batu bara yang memuaskan bagi perusahaan PT. Rezeki Membangun Bersama Kecamatan Binuang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A, 2015, Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika . Aditama.
- Arikunto, S, 2015, Manajemen Penelitian, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad, 2019, Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty.
- Cushway, Barry, 2018, Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Donelly, dkk, 2017, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga : Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Gomes, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Griffin, 2016, Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, 2015, Manajamenen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani, 2016, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Haidjachman dan Husnan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : LP3ES.
- Hersey, dkk, 2016, Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Airlangga.
- Henry Simamora, 2015, Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN : Yogyakarta.
- j. ravianto, 2018, Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta : Binaman Aksara.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubies, Aida Vitayala, 2016, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Rivai, Veithzal, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.