

STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT GIGANTARA SUKSES MANDIRI RAHARJA SURABAYA

Celine Olivia

Program *Business Management*, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi,

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: celineolivia75@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menyusun dan menjelaskan strategi peningkatan motivasi karyawan yang tepat pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, *in-depth interview*, dan penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja belum menetapkan target, tidak ada pembagian kerja yang jelas, komunikasi antar karyawan kurang baik dan belum mampu menunjukkan prestasinya yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Penelitian ini menggunakan analisis strategi peningkatan motivasi karyawan dan analisis SWOT dalam menyusun strategi peningkatan motivasi karyawan pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja. Berdasarkan penelitian, strategi yang tepat untuk diterapkan adalah memacu motivasi karyawan dan meningkatkan kualitas proyek, menetapkan target dan pembagian kerja yang jelas, meningkatkan komunikasi antar karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Kata kunci – analisis SWOT, kinerja karyawan, motivasi kerja, strategi perusahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang penting bagi suatu perusahaan jasa konstruksi karena dapat membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Peran dan kualitas sumber daya manusia konstruksi yang unggul, andal, dan terampil sangat berpengaruh terhadap tumbuh kembang bisnis (Liputan6, 2021). PT Gigantara Mandiri Sukses Raharja sebagai salah satu perusahaan jasa konstruksi di

Surabaya membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional sehingga setiap proyek dapat terealisasi dengan baik dan selesai tepat waktu. Penting juga adanya motivasi dalam diri setiap karyawan agar tercapai hasil yang optimal.

Menurut pendapat Harahap dan Khair (2019), motivasi adalah segala tindakan dan perbuatan yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk giat melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik pasti dapat menjalankan semua kewajibannya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Perusahaan diharapkan memberikan imbalan maupun penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan.

PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya dimana standar dan prosedur yang jelas belum diterapkan dalam kegiatan perusahaan, sehingga proyek berjalan begitu saja tanpa ditinjau sejauh mana pencapaian yang seharusnya diperoleh. Karena sudah terbiasa dengan kondisi seperti itu akibatnya beberapa karyawan cenderung pasif dan tidak termotivasi untuk berkembang maupun meningkatkan *profit* perusahaan. Kondisi kedua yang terjadi di perusahaan ini adalah tidak adanya pembagian pekerjaan yang jelas dan beberapa karyawan merangkap pekerjaan. Komunikasi antar rekan kerja kurang baik dan suasana kerja menjadi tidak nyaman, maka perlu penetapan strategi untuk memotivasi karyawan.

Menurut pendapat Larasati (2018), strategi adalah rencana jangka panjang yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya untuk

mencapai tujuan. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja dalam menjalankan kegiatannya belum menetapkan strategi untuk memotivasi karyawan, maka saya merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya”.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana cara manajemen PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja meningkatkan motivasi kepada karyawan selama ini?
- b. Bagaimana strategi peningkatan motivasi yang tepat bagi karyawan di PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja?

Tujuan Penelitian

- a. Menjelaskan cara manajemen PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja dalam meningkatkan motivasi karyawan
- b. Menjelaskan strategi peningkatan motivasi karyawan yang tepat di PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2017, p.6), merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berdasarkan fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

B. DEFINISI KONSEPTUAL

Peningkatan Motivasi

Penelitian ini akan membahas tentang peningkatan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan dengan dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan eksistensi menurut Mardiyanti et al. (2019), yaitu:
 - Kebutuhan dasar terpenuhi
 - Kenyamanan suasana kerja
 - Adanya sistem gaji dan tunjangan
 - Adanya pengakuan dari perusahaan
- b. Kebutuhan keterhubungan menurut Mardiyanti et al. (2019), yaitu:

- Hubungan yang baik dengan atasan
- Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
- Hubungan sosial terjaga dengan baik
- Kemampuan bekerja sama dalam tim

- c. Kebutuhan pertumbuhan untuk aktualisasi diri menurut Mardiyanti et al. (2019), yaitu:

- Pengembangan kreativitas dan potensi diri
- Bersemangat dan aktif dalam pelatihan dan pengembangan diri
- Jenjang karir dan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik
- Memiliki kemampuan intelektual, kestabilan emosi dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

- d. Kebutuhan akan pencapaian prestasi menurut Damayanti (2014), yaitu:

- Antusias untuk berprestasi dan inovatif
- Pencapaian target baik jangka pendek maupun jangka panjang
- Ketahanan diri dalam segala situasi dan bertanggungjawab

- e. Kebutuhan akan kekuasaan menurut Murgijanto (2017), yaitu:

- Berwibawa dan mampu menjadi teladan bagi orang lain
- Memiliki kredibilitas tinggi
- Ketegasan dalam mengambil keputusan
- Keinginan untuk mengendalikan orang lain dengan menentukan kebijakan / strategi

Matriks SWOT

Matriks SWOT adalah suatu metode yang digunakan untuk menyesuaikan dan mengembangkan empat tipe strategi menurut Gunawan et al. (2020), yaitu:

- a. Strategi SO (Strategi Kekuatan-Peluang)
- b. Strategi WO (Strategi Kelemahan-Peluang)
- c. Strategi ST (Strategi Kekuatan-Ancaman)
- d. Strategi WT (Strategi Kelemahan-Ancaman)

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. *In-depth interview*

adalah salah satu metode wawancara yang akan digunakan penulis. *In-depth interview* merupakan kegiatan tatap muka untuk melakukan tanya jawab antara orang yang mewawancarai dengan narasumber (Sutopo, 2006, p.72). Adapun tujuan kegiatannya adalah untuk melakukan penelitian sehingga diperoleh keterangan yang sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian tersebut.

D. SUBYEK DAN OBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja yang merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi di Surabaya. Obyek penelitian ini adalah strategi peningkatan motivasi karyawan yang tepat untuk PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja.

E. PENENTUAN INFORMAN

Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan narasumber berdasarkan kriteria tertentu dimana narasumber merupakan orang yang dianggap paling tahu berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan, sehingga perlu dipertimbangkan sebelum menentukan narasumber agar peneliti mendapatkan informasi dengan mudah dan akurat (Sugiyono, 2018, p.85). Informan dalam penelitian ini adalah Tony Setyabudi (Direktur Komersial dan Logistik), Dyan Arifudin (*General Affair Manager*), dan Yayuk Sari (karyawan senior) PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2018), proses analisis terdiri dari tiga tahap, yaitu:

- a. *Data Reduction* (reduksi data)
- b. *Data Display* (penyajian data)
- c. *Conclusions Drawing* (penarikan kesimpulan)

G. UJI VALIDITAS DATA

Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data berdasarkan pola pikir dari sudut pandang yang berbeda dengan berbagai cara dan waktu untuk menarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018, p.189). Pada penelitian ini digunakan triangulasi sumber data untuk menguji validitas data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dan

peneliti menemukan kecocokan informasi dari setiap narasumber yang diwawancara tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Jl. Raya Kedung Baruk no. 25-28 Surabaya, berdiri sejak tahun 2018 sebagai *General Contractor, Flooring* dan *Steel Structure* dengan bidang kerja meliputi konstruksi baja, konstruksi gedung dan pabrik, renovasi, jasa *epoxy* lantai, jasa *PU Flooring Polyurethane*, pengaspalan jalan dan pedestrian kota serta konstruksi sipil. Visi PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja adalah menjadi kontraktor yang handal didukung oleh karyawan dan pengalaman. Adapun misinya adalah memberikan layanan berkualitas, menyelesaikan proyek tepat waktu dengan harga kompetitif sebagai jaminan kepuasan pelanggan.

B. Kerangka Penelitian



C. Analisis Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan

1. Eksistensi (*Existence*)

Eksistensi berkaitan dengan kebutuhan fisik, materi, kondisi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota Surabaya dan

dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Suasana kerja cukup nyaman namun karyawan harus tetap menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, bisa menyesuaikan kondisi dalam segala hal, dan harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Dalam hal sistem pemberian gaji kepada karyawan, terdapat kriteria tertentu, tergantung *skill* dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan dan juga sesuai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Tunjangan juga diberikan oleh perusahaan meliputi tunjangan kesehatan (BPJS) dan Tunjangan Hari Raya (THR).

Berdasarkan uraian di atas, PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja telah memberikan upah minimum sebesar Rp4.400.000,00 dan telah sesuai dengan acuan pemerintah dimana Upah Minimum Kota Surabaya 2020 adalah sebesar Rp4.300.479,19 (Kompas, 2021).

2. Keterhubungan (*Relatedness*)

Keterhubungan berkaitan dengan hubungan, baik antar sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawannya. Karyawan PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja memiliki hubungan kerja dan komunikasi yang baik dengan pimpinan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah kurangnya komunikasi yang disebabkan karena pimpinan tidak selalu setiap hari datang ke kantor, sehingga ada beberapa hal yang tidak tersampaikan. Karyawan diharapkan bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik agar perusahaan mendapatkan *profit*. Perusahaan perlu untuk memberikan target karena sejauh ini target hanya disampaikan lisan.

Cara bekerja sama dalam tim dengan membentuk hubungan yang membuat orang termotivasi dan upaya untuk mengkomunikasikan segala informasi berkaitan dengan perusahaan belum tertanam antar karyawan PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja, sehingga komunikasi masih perlu ditingkatkan. Karyawan diharapkan bersikap *professional* dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terjalannya hubungan baik dengan orang di sekitar tempat kerja telah

dilakukan oleh karyawan dan tetap perlu diterapkan agar suasana lingkungan kerja mendukung dan saling membantu satu sama lain.

3. Pertumbuhan untuk Aktualisasi Diri (*Growth*)

Pertumbuhan mencakup pengembangan pribadi untuk mencapai aktualisasi diri. Setiap karyawan harus memiliki *skill* dan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik. Adanya permasalahan rangkap pekerjaan di luar *job description* membuat karyawan merasa terbebani dan kurang fokus dalam pekerjaan. Karyawan belum berhasil membuktikan kemampuan yang dimilikinya sehingga perusahaan belum bisa memberikan *reward*.

Dalam perusahaan konstruksi ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor utama yang sangat penting. Kemampuan intelektual hendaknya diimbangi dengan kemampuan mengelola kestabilan emosi. Seminar untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dan bersedia mengimplementasikan ke dalam pekerjaan untuk kebaikan perusahaan agar perusahaan berkembang dan *profit* semakin lancar.

Perlu pembenahan dari sisi manajemen agar terbentuk motivasi kerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dari sisi pekerjaan di lapangan perlu antisipasi lebih terhadap segala hambatan yang bisa saja terjadi.

4. Pencapaian Prestasi (*Achievement*)

Pencapaian prestasi diartikan sebagai kebutuhan seseorang untuk merefleksikan diri dari dorongan untuk giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap pemecahan masalah dalam mencapai tujuan. Prestasi akan terlihat dari hasil kinerja masing-masing karyawan. Pekerjaan tepat waktu merupakan prestasi yang dapat diukur. Karyawan belum mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dan pimpinan belum mengakui prestasi mereka. Pemberian penghargaan merupakan strategi untuk memacu pencapaian prestasi karyawan.

Selama ini perusahaan belum menetapkan target jangka panjang, sehingga karyawan tidak memiliki semangat dan tidak termotivasi dalam bekerja. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja perlu menetapkan target baik jangka pendek maupun jangka panjang secara tertulis untuk memotivasi karyawan bekerja yang berguna juga untuk meningkatkan *profit* perusahaan.

Hal baik yang sudah dilakukan oleh pekerja proyek PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja adalah sikap tanggap karyawan atau setidaknya antisipasi dalam menghadapi situasi mendadak dan tantangan yang terjadi selama proses pengerjaan proyek. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu proyek perlu diimbangi dengan tanggungjawab terhadap kualitas yang baik terhadap hasil karena dalam perusahaan jasa konstruksi, pekerjaan proyek merupakan *Extreme Risk Building*, sehingga penerapan K3 sangat penting untuk menghindari resiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Bentuk pertanggungjawaban karyawan dalam pekerjaannya harus diserahkan kepada atasan atau pimpinan berupa laporan hasil kerja. Evaluasi secara rutin penting dilakukan untuk melihat kendala apa saja yang menghambat karyawan mencapai prestasi kerja dan bagaimana solusi yang baik untuk mengatasi hal tersebut.

5. Kekuasaan (*Power*)

Kekuasaan adalah kebutuhan dalam diri seseorang untuk berkuasa, memiliki wewenang dalam membuat keputusan dan berpengaruh terhadap orang lain. Pimpinan menjadi panutan karena memiliki tingkah laku yang baik, peduli, suka menolong, dan perhatian terhadap masing-masing karyawan, serta tidak berperilaku semaunya sendiri. Pengaruh positif yang diberikan pimpinan kepada karyawan merupakan cara untuk memotivasi karyawan. Terkadang pimpinan meminta pendapat dari karyawannya terlebih dahulu sebelum membuat keputusan. Para pekerja adalah orang yang mengetahui kondisi lapangan dan pekerjaan di proyek, sehingga dalam membuat

keputusan, pimpinan terkadang meminta pendapat terlebih dahulu kepada pekerja tersebut dan bahkan memberikan wewenang untuk mengambil keputusan secara tepat. Pekerjaan harus selesai tepat waktu karena itu bekerja dengan baik dan menerapkan kedisiplinan, disiplin waktu merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan.

Seharusnya, baik karyawan kantor maupun pekerja lapangan, sesekali pimpinan perlu memberikan wewenang sebagai pengambil keputusan untuk melatih *leadership* dan mempersiapkan orang kepercayaan yang terlatih dengan tanggung jawab yang besar.

D. Analisis SWOT

Berdasarkan hasil analisis SWOT, didapatkan strategi yang sesuai yaitu strategi SO yang mengedepankan peningkatan kualitas proyek PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi dan menjaga hubungan baik dengan *supplier* sebagai pemasok *material* proyek. Diharapkan dengan diterapkannya strategi ini, perusahaan semakin maju yang didukung dengan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan agar karyawan semakin berwawasan luas sehingga dapat mengimplementasikan ke dalam pekerjaannya dan memacu motivasi karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan fasilitas yang sudah ada selama ini. Strategi WO dengan menetapkan *job description* yang jelas agar karyawan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menetapkan target baik jangka pendek maupun jangka panjang yang diimbangi dengan membangun komunikasi yang baik antar rekan kerja agar saling mendukung bekerja sama menangani proyek sehingga perusahaan mendapatkan *profit*. Karyawan yang berhasil mendapatkan proyek dengan sistem pembayaran baik, sepatutnya diberikan *reward*. Strategi ST dengan mempertahankan pekerja proyek yang memiliki *skill* mumpuni dan sikap tanggap, mampu membuat rencana proyek dan menjaga alat-alat berat agar dapat digunakan untuk pengerjaan di proyek sehingga menghasilkan kualitas

pekerjaan yang baik agar *customer* tidak beralih ke kompetitor. Strategi WT dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan agar bisa saling mendukung pekerjaan selesai tepat waktu dengan kualitas yang tidak tersaingi kompetitor dan mendapatkan alternatif *supplier* bahan baku agar lebih efisiensi dalam biaya, sehingga *customer* merasa puas dan mau menggunakan kembali jasa dari PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja.

E. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial adalah hasil akhir dari penelitian yang diperoleh dari penerapan kebijakan hasil metode penelitian dan merupakan pembahasan kesimpulan. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja perlu memanfaatkan *strength* dan *opportunity* yang dimiliki sehingga dapat mengatasi *weakness* dan *threat*. PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja dapat menerapkan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan dengan cara sebagai berikut:

1. Menjalinkan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan memperbaiki komunikasi yang kurang baik antar sesama karyawan selama ini. Karyawan harus memiliki kemampuan manajemen konflik yaitu kemampuan mengelola situasi yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dan perbedaan cara pandang dalam suatu organisasi. Koordinasi tugas harus jelas dengan menetapkan dan menerapkan sesuai *job description* disertai dengan upaya pemecahan masalah dan saling berbagi informasi melalui rapat, interaksi pribadi, memo atau catatan.
2. Menjalinkan kebersamaan dengan mengadakan kegiatan *outbound* atau rekreasi bersama karyawan untuk menciptakan keharmonisan antar karyawan. Kegiatan ini diadakan dengan tujuan untuk meningkatkan *softskill* karyawan dalam membentuk tim yang kompak, saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai prestasi yang berguna bagi perusahaan dimana kegiatan ini hanya diikuti oleh karyawan tanpa mengajak keluarganya agar karyawan memfokuskan diri dengan rekan kerja. Dengan demikian karyawan

akan lebih produktif dan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan yang bersangkutan.

3. Perusahaan menggunakan jasa biro konsultasi psikologi perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang bermasalah tentunya akan mengganggu kinerjanya dan berakibat pada menurunnya kualitas kerja. Bimbingan konseling diperlukan untuk membenahi psikologi karyawan dengan cara mencari tahu lebih dalam masalah yang dialami oleh karyawan dan sebisa mungkin karyawan dibantu untuk menemukan solusi permasalahannya. Bimbingan konseling bisa dibagi menjadi beberapa sesi dengan durasi satu sampai dua jam untuk setiap sesinya. Dengan disediakannya bimbingan konseling tersebut diharapkan perilaku karyawan yang salah dapat berubah menjadi lebih baik dan tidak sampai mengganggu kesehatan mental dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja optimal.
4. Pemberian penghargaan bisa diberikan kepada karyawan karena keberhasilannya seperti misalnya penghargaan bagi karyawan yang berhasil mendapatkan proyek dengan pembayaran dan *margin* yang baik bagi perusahaan. Penghargaan bisa berupa pemberian bonus dengan persentase yang sesuai. Selain itu penghargaan juga bisa diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja untuk memacu karyawan menunjukkan prestasinya dan membuat karyawan merasa diakui keberadaan dan prestasinya. Bagi pekerja proyek, apabila pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu tentunya ada penghematan biaya yang bisa dialokasikan dan dibagikan kepada pekerja proyek sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka yang baik.
5. Memberi wewenang kepada karyawan untuk ikut memberikan saran dan pendapatnya yang sangat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan. Wewenang juga bisa diberikan kepada karyawan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di kantor dan sifatnya tidak krusial dan juga dalam mengatur jalannya rapat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk dimensi eksistensi, PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja telah mencukupi kebutuhan dasar karyawan dengan memberikan upah dan tunjangan yang sesuai acuan Pemerintah dan menyediakan fasilitas di perusahaan yang cukup nyaman untuk karyawan.
2. Untuk dimensi keterhubungan, komunikasi antar karyawan di PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja kurang baik, sehingga menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, yang pada akhirnya menimbulkan kesalahpahaman mengenai pekerjaan dan suasana kerja menjadi tidak nyaman.
3. Untuk dimensi pertumbuhan aktualisasi diri, PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja selama ini belum menetapkan *job description*, banyak karyawan yang merangkap pekerjaan membuat karyawan tidak fokus dan akibatnya pekerjaan tidak selesai waktu karena terkendala kurang menguasai pekerjaan yang bukan bagian dari tugasnya.
4. Untuk dimensi pencapaian prestasi, PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja selama ini hanya memberikan target secara lisan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk berkembang dan mencapai target untuk kemajuan perusahaan.
5. Untuk dimensi kekuasaan, pimpinan PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja memberikan teladan yang baik dan mengayomi karyawannya, namun belum memberikan wewenang kepada karyawan kantor sehingga mereka tidak berkesempatan untuk mengembangkan diri sebagai pengambil keputusan.

Sedangkan strategi peningkatan motivasi karyawan di PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja adalah sebagai berikut:

1. Strategi SO, memacu motivasi karyawan agar mendapatkan proyek yang memiliki sistem

pembayaran baik dan meningkatkan kualitas proyek sehingga *profit* tercapai.

2. Strategi WO, menetapkan target dan *job description* yang jelas untuk memotivasi karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga *reward* bisa diberikan oleh perusahaan.
3. Strategi ST, mempertahankan pekerja proyek yang memiliki *skill* mumpuni dan sikap tanggap untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik agar *customer* tidak beralih ke kompetitor.
4. Strategi WT, meningkatkan komunikasi antar karyawan agar bisa saling mendukung pekerjaan selesai tepat waktu dengan kualitas yang tidak tersaingi kompetitor sehingga *customer* merasa puas dan mau menggunakan kembali jasa dari PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja harus menetapkan target baik jangka pendek maupun jangka panjang secara tertulis yang bertujuan untuk memacu motivasi karyawan dalam mencapai targetnya. Perlu diadakan rapat rutin untuk meninjau *progress* pencapaian target dan pemantauan rutin terhadap hasil kerja karyawan untuk menjamin bahwa karyawan telah menjalankan fungsinya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Karyawan juga perlu membuat daftar tugas yang dikerjakan setiap hari untuk mengetahui apabila mengalami kemunduran sehingga bisa dikendalikan dan ada upaya untuk meningkatkan.

Fasilitas perusahaan yang sudah cukup baik perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan membenahi interior, sehingga ruangan tampak lebih asri, sejuk, dan nyaman yang membuat karyawan akan merasa lebih nyaman dengan suasana kantor yang tentunya dapat meningkatkan motivasi bekerja.

Komunikasi yang telah terjalin baik antara pimpinan dengan karyawan selama ini perlu dipertahankan sementara komunikasi yang kurang baik antar karyawan perlu diperbaiki. Kegiatan-kegiatan bersama untuk menambah keakraban antar karyawan dan antara pimpinan dengan karyawan perlu diadakan, sehingga keharmonisan tetap

berlanjut terus sampai kembali ke tempat kerja (Pratiwi, 2018). Jika hubungan sudah terjalin baik diharapkan akan menjadi suatu tim yang kompak dan saling membantu dalam mencapai target dan *profit* perusahaan.

Kemampuan manajemen konflik harus dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja sehingga tercipta situasi yang lebih kondusif dalam bekerja (Wartini, 2015). Biro konsultasi psikologi diperlukan perusahaan untuk membantu pengembangan sumber daya manusianya sehingga karyawan yang memiliki masalah bisa mendapat bimbingan konseling dalam menyelesaikan permasalahannya.

Penghargaan kepada karyawan atas keberhasilannya dalam mencapai target harus diberikan, bisa berupa pemberian bonus agar karyawan merasa prestasi yang dicapainya diakui oleh perusahaan dan membuatnya lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Bagi pekerja proyek, apabila pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu tentunya ada penghematan biaya yang bisa dialokasikan dan dibagikan kepada mereka sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang baik. Perusahaan akan cenderung terus memilih dan memakai para pekerja yang hasil kerjanya baik untuk mengerjakan proyek-proyek selanjutnya. Dengan demikian, kualitas bangunan akan baik juga sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Semua upaya ini dilakukan demi kebaikan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, M. C. (2021, June 23). Ini daftar daerah dengan gaji UMR 2021 tertinggi dan terendah di Jatim. Retrieved from *Kompas*: <https://money.kompas.com/read/2021/06/23/112426826/ini-daftar-daerah-dengan-gaji-umr-2021-tertinggi-dan-terendah-di-jatim?page=all>
- Darmayanti, N. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Gunawan, B., Mubarak, M. S., Anbar, N., & Sanjaya, R. (2020). Strategi pengembangan teknologi e-commerce UMKM Rumah Sayur Lembang menggunakan metode analisis SWOT. *Jurnal Teknologi dan Open Source*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.526>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Larasati, D. (2018). *Pengaruh kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi karyawan* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5835>
- Librianty, A. (2021, March 16). 3 kunci kementerian PUPR tingkatkan kualitas jasa konstruksi. Retrieved from *Liputan6*: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4507224/3-kunci-kementerian-pupr-tingkatkan-kualitas-jasa-konstruksi>
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 1-18.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (36th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Murgijanto, E. (2017). Pengaruh kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap semangat kerja dosen pada sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga. *Among Makarti*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v10i1.145>

- Pratiwi, Y. A. (2018). *Strategi komunikasi internal karyawan perusahaan dalam menjaga hubungan antar generasi tua dan muda (Studi deskriptif strategi komunikasi internal karyawan PT Petrokimia Gresik dalam menjaga hubungan antar generasi tua dan muda yang memiliki gap)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
<http://repository.unair.ac.id/id/eprint/78113>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta.
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Universitas Sebelas Maret.
- Wartini, S. (2015). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 64-73.