

UPAYA MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. KOKOH BERSATU PLASTIK, SURABAYA

Yohana Meylia Noviyana dan Bambang Haryadi
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail : yohana.meylia@yahoo.co.id ; harya@peter.petra.ac.id

Abstrak- Belum optimalnya CV. Kokoh Bersatu Plastik dalam memotivasi kerja karyawannya Plastik akan berakibat pada suasana kerja yang tidak nyaman dan rekan kerja yang tidak bersahabat, sehingga upaya dalam memotivasi kerja karyawan perlu dilakukan oleh pemimpin, rekan kerja dan keluarga agar karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi upaya-upaya, pihak-pihak, bentuk dan sifat motivasi, dan mencari upaya yang lebih efektif dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik. Jenis penelitian yang dipilih adalah kualitatif deskriptif dengan metode *participant observation* dan melakukan teknik pengumpulan data dengan wawancara secara mendalam kepada pemimpin, rekan kerja dan anggota keluarga karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan ada keragaman dalam upaya memotivasi yang dilakukan oleh pemimpin, rekan kerja dan keluarga, namun pihak yang lebih intensif memotivasi karyawan adalah rekan kerja berupa memberikan peran dukungan berupa pujian secara spontanitas. Hal ini menjadi upaya yang efektif dalam memotivasi kerja karyawan.

Kata Kunci- Motivasi kerja, Pemimpin, Rekan kerja, Keluarga

I. PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memperbaiki pengelolaan perusahaan. Salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Namun memotivasi kerja kurang mendapat perhatian oleh perusahaan. Tujuan pemberian motivasi adalah mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan (Hasibuan, 2007). Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam kehidupan adalah hal yang sudah biasa, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana karyawan untuk tetap dalam kondisi termotivasi.

Fenomena kurangnya pemberian motivasi kerja pada karyawan masih dapat ditemui, contohnya menggambarkan motivasi kerja pada PT. Sumber Alam Semesta, beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas dan sering rusaknya mesin dan peralatan kerja mengakibatkan proses produksi menjadi terganggu dan target

penjualan menjadi tidak tercapai. Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya (Unud, 2010). Fakta karyawan lebih mementingkan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan daripada memiliki gaji besar dapat terlihat pada Perusahaan Inc yaitu dengan komunikasi yang baik dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawannya (Deil, 2013).

Upaya motivasi kerja yang dilakukan oleh PT Hino Motors Manufacturing Indonesia guna memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawannya, menyelenggarakan in house training ESQ Character Building I angkatan perdana. (Sugih, 2012). Upaya lain dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh Bank BCA yaitu mendukung terbentuknya berbagai komunitas hobi dan aktifitas karyawannya (Artiana, 2010).

Berdasarkan fakta di atas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja pada dasarnya masih rendah fenomenanya. Jika motivasi kerja rendah dipastikan cepat atau lambat akan menurunkan tingkat produktifitas karyawan, yang ujungnya akan menurunkan produktifitas perusahaan bahkan performance perusahaan akan ikut turun. Dengan menurunnya motivasi kerja karyawan bisa berakibat dari suasana kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, atasan yang kasar, pemarah, egois, dan pekerjaan yang monoton (Antono, 2013).

CV. Kokoh Bersatu Plastik adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penjualan dan produksi plastik. Jenis plastik yang diproduksi berupa baskom, toples, piring dan sebagainya. Dalam CV. Kokoh Bersatu Plastik yang menjadi hal terpenting dalam perusahaan ini adalah karyawan dibidang produksi. Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan, diketahui terjadi penurunan motivasi dikarenakan pekerjaan yang karyawan hadapi dari waktu ke waktu relatif membosankan sehingga membuat motivasi kerja karyawan rendah. Selain itu, upaya-upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam memotivasi kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan, karyawan bagian produksi pada saat *shift* malam ada yang ketahuan tidur saat jam kerja dan berakibat pada penurunan hasil produksi plastik yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin melihat lebih jauh mengenai upaya dalam memotivasi kerja

karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik karena memotivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong pribadi karyawan agar dapat mengambil kesempatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal.

Definisi Motivasi

Motivasi diambil dari kata Latin “*movere*” yang berarti bergerak (Steers, Porter, dan Bigley, 1996). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2002). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2007). Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

1. Pemimpin

Seorang pemimpin atau manajer harus berorientasi pada peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu dalam mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (Yukl 2005). Pemimpin dalam organisasi yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi, kontribusi yang dilakukan salah satunya dengan memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja dalam organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan (Toha, 2001).

2. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan pihak yang terlibat dalam memotivasi kerja. Dalam bekerja seorang pekerja tidak hanya sekedar mencari materi (nafkah), tetapi mereka juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi social dengan pekerja yang lain. Umumnya kepuasan kerja akan diperoleh karyawan apabila atasan bersikap ramah, dapat memahami, mau mendengarkan pendapat karyawan, dan memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka, seperti pujian untuk kinerja yang baik (Robbins, 2001).

3. Keluarga

Keluarga merupakan salah satu pihak yang juga berperan penting untuk memotivasi, keluarga dapat memberikan dukungan emosional, kepedualian, rasa aman, kebersamaan dan perhatian. Selain itu, komunikasi dalam keluarga juga merupakan syarat mutlak agar anggota keluarga merasakan kedamaian (Hanum, 2010).

Peran Pemimpin

Kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi amat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah peran pemimpin yang dilakukan dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

- Peran memberikan penghargaan
Pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahannya. Penghargaan bisa berupa pemberian hak otonomi atas suatu wilayah yang berprestasi, promosi jabatan, uang, atau pekerjaan yang lebih menantang (Mulyadi, 2013).
- Peran mendukung
Pemimpin memotivasi karyawan dengan bersikap ramah dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para pengikut, kesediaan untuk menjelaskan diri, bersahabat, mudah di dekati dan mempunyai perhatian yang murni terhadap para bawahannya (Mulyadi, 2013).
- Peran partisipatif
Peran partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan, yaitu dengan berkonsultasi dengan bawahan mengenai ide-ide atau saran sebelum mengambil suatu keputusan (Mulyadi, 2013).
- Peran pemberdayaan
Pemberdayaan dimaksudkan sebagai pengembangan pengharapan yang disertai usaha yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan dilakukannya penilaian-penilaian tugas yang dilakukan secara individu (Ratnawati, 2004).

Peran Rekan Kerja

Robbins (2006), mengemukakan bahwa, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Kesetiakawanan, kerukunan dan kesediaan untuk saling bekerjasama antar teman sekerja merupakan sumber bagi peningkatan kepuasan kerja. Kelompok kerja yang kohesif mampu menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan. Peran rekan kerja dalam memotivasi antara lain: (Jungert, 2012)

- Peran komunikasi
Motivasi juga bukan hanya sekedar memberikan pujian dengan kata-kata melainkan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, dan mampir ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati. Rasanya sudah terlalu lama dan rindu terhadap situasi lingkungan kerja pada awal masuk kerja dengan adanya tegur sapa, bersalaman antara sesama teman kerja, selain itu dengan adanya

komunikasi maka akan terjalin penyaluran informasi yang baik antara sesama rekan kerja.

- Peran dukungan
Motivasi juga dapat dilihat dari bagaimana setiap karyawan memberikan dukungan antar rekan kerja. Dukungan bisa dilakukan melalui kata-kata pujian antar rekan kerja, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Peran Keluarga

Peran keluarga dalam memotivasi antara lain: (Hanum, 2010)

- Peran dukungan
Keluarga dapat memberikan dukungan emosional, kepedulian, rasa aman, kebersamaan dan perhatian kepada individu. Karena dengan adanya Dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat membuat individu merasa tidak menanggung beban sendiri tetapi masih ada keluarga atau orang lain yang memperhatikan, mau mendengar segala keluhannya, dan empati terhadap persoalan yang dihadapinya.
- Peran komunikasi
Komunikasi yang efektif juga diperlukan dalam keluarga. Karena melalui komunikasi dalam keluarga dapat berbagi pengalaman, perasaan dan kegembiraan. Bila komunikasi terhambat maka hubungan akan menghambat dalam merasakan kebahagiaan tersebut. Sehingga dengan adanya komunikasi juga dapat memotivasi individu dalam melakukan segala sesuatu.

Bentuk Motivasi

Bentuk motivasi yang dianut perusahaan menurut Sastrohadiwiryo (2003) meliputi empat unsur utama, yaitu:

- Kompensasi bentuk uang
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan motivasi selalu memiliki reputasi yang baik, meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan.
- Penghargaan dan pengendalian
Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus dikerjakan atau tidak dikerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi.
- Penetapan pola kerja yang efektif

Pola kerja yang kurang sesuai dengan porsi dan komposisi diakui merupakan masalah berat. Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat tidak mungkin terjadi, sekurang-kurangnya pada ukuran yang besar. Dalam hal ini pola kerja pada kebutuhan tenaga kerja yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya peraturan yang berlaku, serta supervise yang baik.

- Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Barang kali usaha manajemen yang paling banyak untuk membahagiakan tenaga kerja adalah pemberian pakaian dinas, adanya penghargaan atas prestasi, pengobatan gratis, cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

Sifat Motivasi

Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam sifat motivasi, yaitu:

- a. Motivasi langsung
Motivasi langsung adalah suatu bentuk motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan, baik berupa materil maupun non materil untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Jadi, motivasi ini sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, bonus, dan promosi.
 - Pujian
Pujian dalam memotivasi kerja karyawan sangat diperlukan karena dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai, menumbuhkan kepercayaan diri dan meningkatkan motivasi untuk berbuat yang lebih baik.
 - Penghargaan
Penghargaan dapat diberikan apabila karyawan telah mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Sebagai contoh apabila karyawan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, maka penghargaan dapat diberikan agar dapat memicu semangat kerja karyawan.
 - Bonus
Ketika karyawan berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus. Hal ini juga dapat memicu agar karyawan termotivasi dalam pekerjaannya.
 - Promosi
Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang

mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Apabila karyawan tersebut naik jabatan, otomatis kompensasi juga akan naik sesuai dengan jabatannya.

- b. Motivasi tidak langsung
- Ruang kerja yang nyaman
Pemberian ruangan kerja yang nyaman bisa meningkatkan performa kerja bagi para karyawan. Misalnya dengan memberikan sistem pencahayaan yang tepat dalam ruangan.
 - Lingkungan kerja yang menyenangkan
Suasana seperti lingkungan kerja dapat terciptakarena adanya dukungan antara manajer dan karyawan. Selain itu, dengan dukungan rekan kerja yang memberikan dorongan berupa kata-kata pujian dan manajer yang memperlakukan semua karyawan secara adil, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan.
 - Mesin atau teknologi yang baik
Teknologi yang baik akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Teknologi yang baik juga dapat membantu mengoptimalkan hasil produksi suatu produk dalam organisasi dan membantu kegiatan operasional di perusahaan menjadi lancar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat di perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengefektifkan upaya-upaya dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi upaya-upaya, pihak-pihak, bentuk dan sifat motivasi, dan mencari upaya yang lebih efektif dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dengan redaksional kualitatif, yang artinya penelitian yang mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya dimana penulis berusaha memahami kompleksitas fenomena yang diteliti (Sekaran, 2003), selain itu penulis juga berusaha untuk menginterpretasikan dan kemudian melaporkan suatu fenomena. Sasaran penelitian kualitatif adalah pihak-pihak yang terlibat dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini akan mengidentifikasi peranan masing-masing pihak dalam upaya memotivasi kerja karyawan yang

ditinjau dari bentuk motivasi dan sifat motivasi pada CV. Kokoh Bersatu Plastik.

Metode penelitian pada penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian participant observation. Definisi dari participant observation menurut Bugin (2007) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

Objek penelitian ini adalah upaya memotivasi karyawan, serta peran masing-masing pihak (pemimpin, rekan kerja dan keluarga) yang ditinjau dari bentuk motivasi dan sifat motivasi yang diberikan. Subjek dalam penelitian di CV. Kokoh Bersatu Plastik ini adalah pemimpin, manajer SDM, karyawan bagian produksi di CV. Kokoh Bersatu Plastik dan keluarga dari beberapa karyawan bagian produksi. Karyawan bagian produksi akan diambil 3 orang sebagai narasumber dengan pertimbangan narasumber pertama adalah karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun kerja, narasumber kedua adalah karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun kerja dan narasumber ketiga adalah karyawan yang pernah mendapat surat pelanggaran kerja. Penelitian ini dilakukan di CV. Kokoh Bersatu Plastik, yang berlokasi di Jalan Bulak Cumpat Barat no. 15, Surabaya.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer terkait dengan upaya memotivasi kerja karyawan dengan mengidentifikasi peran masing-masing pihak yang terlibat dalam memotivasi kerja karyawan yang ditinjau dari bentuk motivasi dan sifat motivasi yang akan diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah dokumen perusahaan seperti profil perusahaan, struktur organisasi, SOP (Standard Operating Procedure), dan dokumen yang dianggap relevan terhadap penelitian ini.

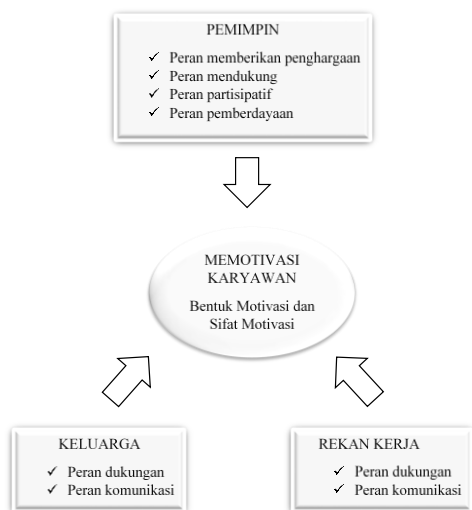
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara dengan pemimpin perusahaan, manajer sumber daya manusia dan beberapa karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik, terkait dengan pihak-pihak yang memotivasi dan peran masing-masing pihak ditinjau dari bentuk dan sifat motivasi yang diberikan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen perusahaan seperti profil perusahaan, struktur organisasi, SOP (Standard

Operating Procedure), dan dokumen yang dianggap relevan terhadap penelitian ini.

Penetapan sumber informan ditentukan menggunakan teknik *non-probability* sampling yaitu *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran data tentang hasil penulisan dilakukan tahap-tahap meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyeleksi data-data yang telah dihimpun dari lapangan sesuai dengan kebutuhan ataupun kategori-kategori yang telah ditentukan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian. Peneliti akan menguraikan pihak-pihak yang terlibat dalam memotivasi karyawan, serta peran masing-masing pihak ditinjau dari bentuk dan sifat motivasi yang diberikan. Data yang telah disajikan, kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan dari data tersebut.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yaitu peneliti menggunakan pengumpulan data untuk menguji keabsahan data yang diperoleh yaitu dengan melakukan wawancara dengan pemimpin perusahaan, manajer sumber daya manusia dan beberapa karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik dan observasi untuk mengetahui motivasi karyawan pada CV. Kokoh Bersatu Plastik.

Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian
Sumber Olahan Penulis

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik

Pada bagian ini akan dijelaskan peran pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik. Berikut adalah peran pemimpin yang dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan.

- **Peran memberikan penghargaan**
Pemberian penghargaan dilakukan oleh pemimpin untuk mensejahterakan karyawannya. Narasumber 1 mengatakan bahwa dengan memberikan penghargaan merupakan tujuan dari memotivasi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat mensejahterakan karyawan untuk kelangsungan kehidupan sehari-hari, bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan berupa bonus atau premi, kenaikan gaji dan fasilitas-fasilitas kerja.
- **Peran mendukung**
Pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik memberikan dukungan berupa masukan-masukan yang diberikan kepada setiap karyawannya. Hal ini dilakukan tidak kepada semua karyawan, tetapi dengan menilai kinerja karyawan selama 3 bulan. Narasumber 5 menyatakan bahwa pemimpin jarang terjun langsung dalam memberikan pujian atau saran, tetapi dengan memberikan motivasi kepada karyawan secara pribadi di kantor, dimana motivasi yang diberikan kepada karyawan yang kerjanya bagus dan karyawan yang kerjanya kurang. Biasanya pertanyaan yang diajukan seperti “Kenapa kerjanya tidak maksimal? Apa ada masalah?”.
- **Peran partisipatif**
Dalam peran partisipatif pemimpin melibatkan manajer kantor dalam memberikan ide-ide dan saran. Manajer kantor yang terlibat dalam pengambilan keputusan adalah bagian produksi, manajemen sumber daya manusia dan teknis. Narasumber 2 menyatakan bahwa dalam memberikan ide-ide dan saran dilakukan dengan diadakannya rapat bersama pemimpin dan manajer-manajer bagian masing-masing, dengan adanya rapat bersama ini akan memberikan.
- **Peran pemberdayaan**
Pemberdayaan yang dilakukan pemimpin dalam hal memotivasi kerja penilaian berdasarkan kinerja dan tingkat absensi yang dilakukan karyawan selama 3 bulan sekali. Selain itu dengan memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Narasumber 2 mengatakan bahwa memotivasi kerja karyawan dilakukan mengajarkan kepada karyawan baru terutama dibagian produksi bagaimana cara dalam memproduksi barang dan pengepakan barang hasil produksi, seperti yang pada awalnya karyawan produksi tidak dapat mengoperasikan mesin kemudian karyawan

produksi mengerti bagaimana cara mengoperasikan mesin. Narasumber 3 juga mengatakan bahwa pemimpin melakukan penilaian kinerja dalam waktu 3 bulan sekali, dimana penilaian tersebut berdasarkan tingkat absensi, ketepatan waktu karyawan datang di tempat kerja dan hasil produksi yang telah di kerjakan.

Pembahasan Peran Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik

Dari hasil analisis diatas terdapat peran yang masih kurang dijalankan oleh pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik. Pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik kurang menjalankan peran mendukung, hal ini dikarenakan karena pemimpin tidak terjun langsung dalam memberikan dukungan berupa pujian atau saran. Dukungan hanya diberikan kepada karyawan setiap tiga bulan sekali itupun tidak semua karyawan yang terlibat. Peran dukungan dilakukan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan kepada karyawan yang kurang menyelesaikan tugasnya. Sedangkan kepada karyawan yang bekerja biasa-biasa pemimpin tidak memberikan dorongan baik berupa saran atau masukan. Pemimpin lebih baik juga memberikan perhatian kepada karyawan yang bekerja biasa-biasa saja atau bahkan yang belum mendapat prestasi sekalipun sehingga karyawan tersebut tidak menurun performa kerjanya dan bahkan kedepanya dapat lebih memotivasi kerja. Peran mendukung memang sulit dijalankan oleh pemimpin, terutama dalam hal memberikan support atau dukungan karena situasi sosial selalu berkembang dan berubah-ubah, sehingga pemimpin perlu untuk mampu dalam hal ini pemimpin harus membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam bekerja (Mangunsong, 2009).

Pemimpin di CV. Kokoh bersatu Plastik sudah menjalankan peran partisipatif, di mana pemimpin memberikan kesempatan kepada manajer-manajernya dalam hal pengambilan keputusan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rohqim (2014), bahwa perusahaan perlu melibatkan karyawannya dalam upaya pengambilan keputusan, selain untuk mengasah kemampuan karyawan untuk berdiskusi dan mengeluarkan pendapat secara argumentatif ini juga bagus untuk menjadikan keputusan yang diambil menjadi keputusan bersama sehingga semua pihak bertanggung jawab untuk menjalankannya tanpa ada perasaan terpaksa dan karyawan juga termotivasi dalam pekerjaannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Peran pemberdayaan juga sudah dilakukan oleh pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik, di mana peran ini dilakukan pemimpin dalam hal

menilai kinerja karyawan yang sudah dikerjakan selama tiga bulan sekali dan hal ini dilakukan secara rutin. Hal ini mendukung penelitian Ratnawati (2004) yang menyatakan bahwa peran pemberdayaan perlu untuk dilakukan sebagai pengembangan pengharapan yang disertai usaha yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan dilakukannya penilaian-penilaian tugas yang dilakukan secara individu.

Sedangkan peran memberikan penghargaan merupakan salah satu cara yang efektif yang digunakan pemimpin dalam hal memotivasi kerja karyawannya. Peran penghargaan diberikan berupa pemberian bonus atau premi di luar gaji karyawan, kenaikan gaji dan fasilitas menunjang. Peran penghargaan ini juga ditunjukan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya sehingga juga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Analisis Peran Rekan Kerja dalam Memotivasi Kerja Karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik

Hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi sangat berkaitan penting. Semakin erat hubungan dengan sesama rekan kerja, otomatis akan meningkatkan pula motivasi dalam bekerja lebih baik lagi. Berikut adalah peran rekan kerja dalam memotivasi kerja karyawan yang dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan.

- Peran komunikasi
Peran komunikasi merupakan hal penting dalam hal memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik. Menurut narasumber 3, dalam hal komunikasi dilakukan agar suasana dalam bekerja tidak terlihat sepi dan membosankan, kemudian dengan adanya komunikasi apabila terjadi permasalahan dapat meminta solusi atau saran kepada rekan kerja. Sedangkan narasumber 4 mengatakan hal yang berbeda, bahwa ada beberapa rekan kerja dalam CV. Kokoh Bersatu Plastik yang kurang memberikan respon dalam hal komunikasi, seperti ada beberapa karyawan apabila diberi nasihat tidak mendengarkan dan sering terjadinya kesalahpahaman sehingga hal ini dapat mengakibatkan suasana yang kurang menyenangkan dalam bekerja.
- Peran dukungan
Peran dukungan sering dilakukan dalam hal memotivasi kerja sesama rekan kerja. Narasumber 3 dan narasumber 5 mengatakan bahwa memberikan dukungan kepada rekan kerja sangat penting untuk dilakukan, hal ini dipraktikkan dengan memberikan pujian kepada sesama rekan kerja yang mendapat bonus atau mencapai target kerja. Dukungan lain yang

diberikan kepada sesama rekan kerja dapat ditunjukkan oleh narasumber 4 dengan mengajarkan sesama rekan kerja apabila ada sesama rekan kerja yang masih bingung ketika mengoperasikan mesin kerja, kemudian juga kata-kata yang diberikan secara langsung sebagai bentuk reaksi, seperti ucapan selamat atas prestasi yang dicapai.

Pembahasan Peran Rekan Kerja dalam Memotivasi Kerja Karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik

Menurut Jungert (2012) peran rekan kerja dalam hal memotivasi sesama rekan kerja adalah peran komunikasi dan dukungan, di mana hal ini akan menunjukkan tingkat kesetiakawanan, kerukunan dan kesediaan untuk saling bekerjasama antar sesama rekan kerja sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan. Menurut Robbins (2006), dalam pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja salah satunya dalam hal berkomunikasi. Peran komunikasi antar sesama rekan kerja di CV. Kokoh Bersatu Plastik sudah dijalankan baik oleh karyawan-karyawan yang bekerja. Sebagian besar menanggapi bahwa komunikasi diperlukan agar suasana kerja yang diharapkan dapat menjadi lebih baik atau terasa tidak sepi dan membosankan. Selain itu, salah satu karyawan berpendapat bahwa komunikasi yang terjadi terkadang sering mengalami kesalahpahaman dan menjadikan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mendukung penelitian Jungert (2012), dimana suasana tidak menyenangkan disebabkan oleh kesalahpahaman informasi yang disampaikan antara rekan kerja, dimana akan berakibat pada suasana kerja yang tidak menyenangkan. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan bergairah dan lebih serius. Karena penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh pemimpin, sehingga dapat meminimalisasikan permasalahan yang terjadi antar rekan kerja yang nantinya dapat berdampak pada performa pekerjaan dalam mencapai hasil produksi.

Selain itu, dukungan serta memberikan semangat juga terlihat di CV. Kokoh Bersatu Plastik, di mana sesama rekan kerja menjalankan peran dukungan yaitu sesama rekan kerja memberikan pujian kepada sesama rekan kerja yang mendapat bonus dan mencapai target, selain itu sesama rekan kerja juga saling memberikan saran atas masalah yang dihadapi rekan lain. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan lingkungan yang nyaman sehingga karyawan yang bekerja dapat

bersemangat dan tidak bosan dalam melakukan pekerjaannya.

Analisis Peran Keluarga dalam Memotivasi Kerja

Peran keluarga merupakan hal yang penting yang dilakukan dalam hal memotivasi setiap anggota keluarganya yang sedang bekerja. Berikut adalah peran keluarga yang dilihat dari hasil wawancara karyawan bagian produksi di CV. Kokoh Bersatu Plastik.

- Peran dukungan
Peran dukungan yang diberikan kepada anggota keluarga dapat berupa dukungan doa ataupun tindakan. Hal ini seperti yang diungkapkan narasumber 6 (suami terhadap istri) dalam mendukung anggota keluarganya yaitu dengan memberikan dukungan berupa doa karena sudah menjadi tanggung jawab yang harus dilakukan. Selain itu, dengan memberikan perhatian kepada anggota keluarganya juga dilakukan oleh Narasumber 7 (suami terhadap istri), seperti mengantarkan dan menjemput ke tempat kerja. Hal berbeda yang diberikan narasumber 8 (istri terhadap suami) kepada anggota keluarganya sepulang kerja, biasanya dilakukan dengan memberikan perhatian dengan membuat minuman sepulang kerja dan dukungan doapun juga dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh anggota keluarganya dapat berjalan lancar.
- Peran komunikasi
Narasumber 6 (suami terhadap istri) mengatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada anggota keluarganya yang bekerja salah satunya adalah dengan berkomunikasi. Komunikasi bisa meliputi tentang pekerjaan atau hal lainnya. Ketika ada masalah di tempat kerja, maka akan dibicarakan dengan anggota keluarganya dengan meminta solusi dan pendapat, hal ini seperti yang dilakukan oleh narasumber 4 (istri terhadap suami) kepada anggota keluarganya. Dalam peran komunikasi memberikan nasihat ataupun saran-saran dapat membantu anggota keluarga yang bekerja termotivasi.

Pembahasan Peran Keluarga dalam Memotivasi Kerja

Keluarga merupakan salah satu pihak yang dapat memotivasi dalam bekerja (Hanum, 2010). Berdasarkan analisis di atas, peran keluarga dalam memotivasi kerja adalah peran komunikasi dan peran dukungan. Peran keluarga dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik sudah dijalankan dengan baik oleh setiap masing-masing anggota keluarganya. Peran dukungan yang diberikan dapat berupa dukungan emosional dan moral. Biasanya dukungan emosional diberikan kepada

anggota keluarga berupa perhatian. Seperti mengantar jemput istri yang sedang bekerja yang merupakan bentuk dukungan perhatian secara langsung dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Dukungan doa juga merupakan dukungan yang diberikan secara tidak langsung, karena hal ini merupakan tanggung jawab dalam kelancaran kerja setiap anggota keluarganya.

Dukungan komunikasi juga terlihat dengan adanya komunikasi yang baik dalam anggota keluarga dapat memotivasi dalam bekerja. Hal ini mendukung penelitian Firdaus (2009), dimana dengan adanya dukungan komunikasi akan membantu setiap anggota keluarga dalam pemberian solusi akan masalah yang dihadapi. Situasi yang terlihat di keluarga beberapa karyawan produksi di CV. Kokoh Bersatu Plastik, komunikasi sering kali dilakukan. Apabila salah satu anggota yang mendapati masalah segera dibicarakan bersama dan membantu dalam hal memberikan saran, pendapat, nasihat dan solusi agar dapat meringankan beban pikiran setiap anggota keluarganya yang ditujukan sebagai bentuk motivasi dalam bekerja.

Analisis Bentuk dan Sifat Motivasi Kerja

Pemimpin di CV. Kokoh bersatu Plastik memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dalam bentuk sebagai berikut:

- **Kompensasi bentuk uang**
CV. Kokoh bersatu Plastik memotivasi kerja karyawannya dengan menggunakan uang, salah satunya dengan memberikan gaji setiap bulannya. Narasumber 1 mengatakan bahwa pemberian kompensasi berupa uang bonus atau premi adalah upaya dalam memotivasi kerja karyawannya. Bonus diberikan apabila karyawan dalam satu bulan penuh tidak absen kerja dan tepat waktu dalam bekerja. Hal ini merupakan upaya yang efektif yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat dan baik, selain itu uang juga diperlukan demi kesejahteraan kelangsungan hidup karyawannya.
- **Pengarahan dan pengendalian**
Pengarahan yang diberikan oleh pemimpin CV. Kokoh Bersatu Plastik bertujuan untuk menentukan apa yang harus dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawannya. Sedangkan pengendalian bertujuan agar karyawan mengerjakan tugasnya sesuai dengan hal-hal yang telah diinstruksikan. Dalam hal ini, narasumber 1 menyatakan bahwa adanya pertemuan antara karyawan yang kerjanya bagus dan yang kurang dalam waktu tiga bulan sekali sehingga dapat memberikan pengarahan berupa masukan-masukan kepada karyawan

yang kurang dalam pekerjaannya dan memberikan pujian atau kata-kata seperti “dipertahankan pekerjaannya” kepada karyawan yang sudah bagus kerjanya. Kemudian narasumber 2 menyatakan bahwa adanya pengajaran yang diberikan kepada karyawan baru yang akan bekerja, terutama pada karyawan di bagian produksi seperti mengajarkan dari cara memproduksi mulai dari bahan mentah sampai menjadi barang dan mengajarkan cara dalam hal pengepakan barang jadi.

- **Penetapan pola kerja yang efektif**
Penetapan pola kerja yang efektif dapat terlihat dengan karyawan bebas berkomunikasi dengan sesama rekan kerjanya, di mana hal ini akan meminimalisasikan tingkat kebosanan yang ada saat bekerja. Diperkuat dengan pernyataan oleh narasumber 4 dan narasumber 5 bahwa adanya pembagian jam shift kerja dan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja menyenangkan, seperti dekat dengan rumah dan fasilitas mendukung sehingga membuat mereka bertahan lama bekerja di CV. Kokoh Bersatu Plastik.
- **Kebijakan**
Bentuk memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik adalah dengan adanya kebijakan. Kebijakan ini dapat berupa usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuat tenaga kerja bahagia atau semangat dalam melakukan pekerjaannya. Narasumber 3 mengatakan bahwa akan diberlakukannya pemberian pakaian seragam dan sepatu kepada karyawan untuk keamanan kerja.

Selain itu, bentuk motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dan keluarga adalah motivasi dalam bentuk dukungan. Rekan kerja memberikan motivasi dukungan seperti memberikan pujian atas hasil yang dicapai, saran dan pendapat atas masalah yang dihadapi sesama rekan kerjanya. Motivasi ini tentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan tidak membosankan karena hubungan sesama rekan kerja perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin demi kelancaran perusahaan. Dukungan dari keluarga juga merupakan bentuk motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya, narasumber 5 menyatakan bahwa keluarga berperan penting dalam hal memotivasi kerja, karena dapat membantu memberikan saran dan masukan apabila terjadi permasalahan di tempat kerja. Diperkuat dengan narasumber 8 yang menyatakan dengan memberikan dukungan berupa doa dan perhatian seperti membuatkan minuman untuk suaminya

sepulang kerja, karena dengan dukungan sekecil apapun yang berasal dari keluarga dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja.

Motivasi yang bersifat langsung merupakan sifat motivasi yang lebih diutamakan oleh CV. Kokoh Bersatu Plastik, sebagai berikut:

- **Pujian**
Pujian yang diberikan oleh pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik seperti pujian-pujian kecil kepada karyawannya ketika karyawan tersebut selesai mengerjakan tugas dengan baik dan melebihi target. Narasumber 3 mengatakan bahwa setiap karyawan akan dinilai pekerjaan selama tiga bulan sekali dan nanti yang mendapatkan hasil baik maupun kurang baik akan dipanggil satu-satu ke kantor pemimpin. Narasumber 4 menyatakan dengan pemimpin memberikan pengarahannya baik itu berupa aturan atau pujian juga merupakan bentuk motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dan merasa dianggap dan dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan yang bekerja betah dan terus lebih bekerja lebih giat lagi bagi perusahaan. Sedangkan dukungan berupa saran dan masukan dari sesama rekan kerja dan anggota keluarga juga dapat memotivasi kerja. Narasumber 5 mengatakan bahwa komunikasi dengan rekan kerja penting untuk dilakukan agar sesama rekan kerja dapat bekerja sama lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, dukungan yang diberikan keluarga terlihat dari pernyataan narasumber 4 yang mendapat saran dan masukan apabila ada masalah yang dihadapi di tempat kerja. Kemudian narasumber 6 yang mendukung anggota keluarganya dengan dukungan doa yang merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan demi kelancaran kerja anggota keluarganya.
- **Penghargaan**
Di CV. Kokoh bersatu Plastik penghargaan diberikan kepada karyawannya yang selalu bekerja dengan rajin. Dengan kata lain, karyawan bekerja sebulan penuh tanpa absen dan terlambat. Salah satu penghargaan yang diberikan adalah dengan memberikannya bonus kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan kenaikan gaji yang ditinjau dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan-karyawannya yang telah lama bekerja dan hasil pekerjaan yang dilakukannya memberikan kontribusi positif ke perusahaannya.
- **Bonus**

Bonus diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan tidak ada absen dan selalu tepat waktu. Hal ini diberikan supaya karyawan bekerja lebih semangat dan dapat mencapai target perusahaan. Karena dengan adanya bonus yang diberikan dapat membuat karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja dan meningkatkan performa perusahaan.

- **Promosi**
Promosi yang dilakukan adalah dengan perpindahan suatu jabatan ke jabatan yang lain dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi biasanya diberikan kepada karyawan yang nantinya akan menjabat sebagai kepala bagian shift. Hal ini dilakukan berdasarkan penilaian dan kerajinan kerja yang dilakukan karyawannya.

Motivasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah dengan memberikan fasilitas ruangan yang ber-AC dan mesin yang digunakan untuk bekerja. Selain itu dengan diberikannya koneksi wifi yang membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dapat berjalan dengan lancar. Menurut narasumber 1 dengan adanya fasilitas yang menunjang berupa ruangan kerja dan mesin-mesin untuk produksi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu narasumber 2 juga berpendapat dengan adanya fasilitas yang nyaman sudah dapat memotivasi kerja karena fasilitas kerja tersebut sebagai sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih lagi bagi perusahaan. Narasumber 3, 4 dan 5 juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di CV. Kokoh Bersatu Plastik juga tidak membosankan dan menyenangkan sehingga mereka merasa betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Pembahasan Bentuk dan Sifat Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis di atas bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik berupa kompensasi bentuk uang, pengarahannya dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif dan kebijakan. Pemberian kompensasi bentuk uang ditujukan kepada karyawan apabila karyawan dalam waktu satu bulan penuh tidak melakukan absen dan selalu datang tepat waktu. Dengan adanya pemberian kompensasi bentuk uang atau bonus ini dapat memberikan semangat kerja pada karyawannya. Sehingga motivasi dalam bentuk uang ini merupakan hal yang tepat untuk dilakukan karena uang sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu dengan memberikan pengarahannya dan pengendalian ditujukan agar karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik tahu apa yang seharusnya dikerjakan dan tidak dikerjakan sehingga karyawan dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mengetahui cara-cara mulai dari memproduksi barang sampai pada pengepakan barang juga. Pengajaran yang diberikan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Jungert (2012), yang menyatakan bahwa salah satu bentuk motivasi yang diberikan pemimpin adalah dukungan dalam bentuk pengajaran yang diberikan bagi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi. Kemudian dengan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan akan menetapkan pola kerja yang efektif pula dan memebrikan suasana kerja yang tidak membosankan. Kebijakan juga dilakukan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja, dengan akan diberlakukannya pemberian seragam kerja dan sepatu kepada setiap karyawannya, sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja.

Sedangkan bentuk motivasi yang diberikan rekan kerja dan keluarga adalah bentuk dukungan. Dukungan diberikan rekan kerja maupun keluarga akan memotivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Hal ini mendukung penelitian Robbins (2006) yang menyatakan bahwa pekerjaan menuntut interaksi antar sesama rekan kerja, yang mengikuti aturan dan kebijakan organisasi sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja biasanya berupa pemberian saran, pujian dan pengarahan. Biasanya pujian diberikan kepada sesama rekan kerja yang mendapat bonus kerja dan melebihi target produksi yang diberikan, kemudian saran diberikan apabila karyawan meminta pendapat akan masalah yang sedang dihadapinya dan pengarahan diberikan kepada sesama rekan kerja apabila tidak mengetahui cara-cara yang tepat dalam hal memproduksi barang. Dukungan ini merupakan hal yang positif karena dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan akan berdampak pula pada motivasi kerja karyawan. Sedangkan dukungan yang diberikan anggota keluarga meliputi dukungan doa dan perhatian. Dukungan doa ini diberikan karena merupakan tanggung jawab demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh anggota keluarganya dan perhatian yang diberikan baik berupa perhatian kecil atau besar akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja demi keluarga.

Pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik menggunakan motivasi yang bersifat langsung kepada karyawannya. Pemimpin memberikan motivasi berupa bonus, pujian, pengarahan, pelatihan dan promosi. Sesuai dengan teori Hasibuan (2007), pemberian pujian dilakukan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat karyawan merasa lebih dihargai. Pujian diberikan dalam bentuk ucapan

selamat atas hasil prestasi yang telah dicapai. Pada CV. Kokoh Bersatu Plastik pemimpin kurang memperhatikan karyawan yang biasa-biasa saja, karena pemimpin hanya berfokus pada karyawan yang kurang berprestasi dan karyawan yang berprestasi. Kemudian dengan penghargaan berupa bonus dan kenaikan gaji juga diberikan pemimpin pada karyawannya, selain itu dengan diberikannya kenaikan jabatan dari karyawan menjadi kepala bagian shift yang akan memotivasi kerja karyawan.

Selain itu, motivasi tidak langsung juga diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya. Motivasi tidak langsung ini berupa ruangan ber-AC dan mesin-mesin yang digunakan untuk bekerja. Dengan adanya fasilitas dan lingkungan yang menyenangkan merupakan motivasi yang besar pengaruhnya dan dapat merangsang motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas akan meningkat. Menurut Linker (2001) dalam penelitiannya para pekerja termotivasi dengan lingkungan yang kondusif seperti dengan diberikannya fasilitas yang dapat menunjang kelancaran tugas seperti ruangan ber-AC dan mesin-mesin yang digunakan untuk bekerja.

Kemudian motivasi langsung yang diberikan rekan kerja dan keluarga adalah berupa dukungan, yaitu komunikasi sesama rekan kerja dan keluarga apabila ada masalah yang dihadapi di tempat kerja. Dukungan ini dapat pula menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan dan menyenangkan. Rekan kerja juga saling memberikan pujian kepada sesama rekan kerja yang mendapat bonus, hal ini juga akan meningkatkan semangat sesama rekan kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Sedangkan dukungan dari keluarga berupa doa dan perhatian, seperti mengantar jemput ke tempat kerja dan perhatian kecil yang diberikan dengan menyiapkan minuman sepulang kerja. Hal ini juga akan mempengaruhi semangat dan memotivasi setiap anggota keluarga untuk bekerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peran-peran dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik maka dapat disimpulkan mengenai peran pemimpin, rekan kerja dan keluarga dalam memotivasi kerja karyawan dan beberapa saran untuk menyempurnakan peran yang dijalankan masing-masing pihak dalam memotivasi kerja karyawan ditinjau berdasarkan bentuk dan sifat yang diberikan kepada karyawan.

1. Ada keragaman dalam memotivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin, rekan kerja dan keluarga.
2. Pihak-pihak dalam memotivasi kerja karyawan di CV. Kokoh Bersatu Plastik adalah pemimpin,

rekan kerja dan keluarga. Tetapi, terlihat bahwa pihak yang lebih intensif memotivasi adalah rekan kerja, dimana motivasi yang diberikan dilakukan secara spontanitas dan reaksioner.

3. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin CV. Kokoh Bersatu Plastik ada berbagai macam bentuk dan sifat. Bentuk motivasi yang diberikan berupa kompensasi bentuk uang, penghargaan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan. Pemimpin CV. Kokoh Bersatu Plastik lebih menggunakan motivasi langsung berupa pemberian masukan-masukan kepada karyawan secara pribadi di kantornya, namun tidak semua karyawan terlibat dalam pemberian masukan-masukan tersebut. Sedangkan motivasi yang diberikan oleh keluarga dan rekan kerja hanya dalam bentuk dukungan yang berupa pujian, doa dan perhatian.
4. Upaya yang paling efektif dalam memotivasi kerja karyawan adalah dilakukan oleh rekan kerja. Dimana rekan kerja memberikan peran dukungan secara spontanitas sehingga berpengaruh pada suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Saran

Pemimpin CV. Kokoh Bersatu Plastik sebaiknya memiliki hubungan interpersonal dengan semua karyawan-karyawannya. Tidak hanya kepada karyawan yang berprestasi baik dan karyawan yang kurang baik, tetapi juga kepada karyawan yang biasa-biasa saja atau bahkan yang belum pernah mendapat prestasi. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya juga harus di eratkan lagi, dengan pemimpin terjun langsung kelapangan dan berkomunikasi dengan karyawan-karyawannya. Selain itu, juga dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan secara rutin kepada seluruh karyawan-karyawan dengan pemimpin di CV. Kokoh Bersatu Plastik.

Sedangkan untuk bentuk motivasi, sebaiknya pemimpin CV. Kokoh Bersatu Plastik tidak hanya menggunakan uang untuk memotivasi kerja karyawannya karena tidak semua karyawan dapat termotivasi dengan uang. Bentuk motivasi yang dilakukan bisa berupa pemberian penghargaan berupa sertifikat atas prestasi kerja yang diraih atau kepada karyawan yang mencapai prestasinya. Pemimpin juga dapat memberikan reward seperti menempel nama-nama dan foto karyawan di papan pengumuman yang kerjanya bagus berdasarkan penilaian yang dilakukan selama 3 bulan sekali.

DAFTAR REFERENSI

- Artiana, Made Teddy. (2010). *Testimoni seorang mantan karyawan BCA resign dari tempat kerjanya*. Retrieved February 12 from, <<http://ekonomi.kompas-iana.com/bisnis/2010/02/12/testimoni-seorang-mantan-karyawan-bca-resign-dari-tempat-kerjanya-72800.html>>
- Bugin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Deil, Siska Amelie. (2013). *Bukan uang yang bikin karyawan setia pada perusahaan*. Retrieved Agustus 02, from <<http://bis-nis.liputan-6.com/read-/656797/bukan-uang-yang-bikin-karyawan-setia-pada-perusahaan-lalu-apa>>
- Hanum, Farida. (2010). *Peran keluarga dalam memotivasi prestasi kerja*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibunan, Malayu SP. (2007). *Manajemen, dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jungert, T. (2012). *The meaning of support from co-workers and managers in teams when working*. Linkoping: Department of Behavioural Sciences and Learning (IBL), Linkoping University
- Linker. (2001). *Effevtive Methods for motivating profesional workers*. Retrieved September 30 from, <<http://search.proquest.com/docview/195589254?accoun-tid=45762>>
- Lyman Porter, Gregory Bigley, & Richard Steers. (1996). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangunsong, Frieda. (2009). *Faktor intrapersonal, interpersonal dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Mulyadi, Dedi. (2013). *Analisis peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada departemen fasilitas umum dan panataan lingkungan perum peruri*. Jurnal Manajemen Vol.10.
- Ratnawati, Intan. (2004). *Upaya pemberdayaan karyawan untuk menumbuhkan motivasi kerja intrinsik*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior (12th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephens, P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rohqim, Al Ikhwan. (2014). *Tugas Pemimpin Perusahaan dalam Mendukung Proses Regenerasi Kepemimpinan yang Alamiah dan Bertahap*. Retrieved February 10 from, <<http://www.software-aplikasi.co.id/artikel/351->

- tugas-pe-mimpin-dalam-mendukung-proses-regenerasi-kepemimpinan-yang-alamiah.html>
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research methods for business*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sugih, Budiman. (2012). *Tingkatkan motivasi kerja, Hino Indonesia gelas ESQ*. Retrieved April 30 from, <<http://esq-news.com/2012/berita/04/30/tingkatkan-motivasi-kerja-hino-indonesia-gelar-esq.html>>
- Toha, Miftah. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. CV. Rajawali. Jakarta
- Unud. (2010). *Prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta*. Retrieved Mei 23, from <www.pps.unud.ac.id>
- Winardi. (2002). *Asas-asas manajemen*. Bandung: Alumnus.
- Yukl, G. A. (2005). *Leadership in organizational*. 4 Ed. Prince Hall, Upper Saddle River, NJ.