



Peningkatan motivasi dan manajemen sumber daya manusia menuju kualitas kinerja perusahaan

Nourma Ulva Kumala Devi, Verto Septiandika, Revanggi Ayu Tantri*

Universitas Panca Marga, Probolinggo, Indonesia

*email Koresponden Penulis: revanggit@gmail.com

Info Artikel

Riwayat Artikel

Diajukan: 2023-05-18

Diterima: 2023-07-16

Diterbitkan: 2023-07-26



Lisensi: cc-by-sa

Copyright © 2023 Penulis

ABSTRAK

Kualitas SDM penting sebagai modal dasar perusahaan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kerjasama seluruh pegawai baik pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang tidak menjalin hubungan komunikasi yang harmonis dengan pegawai akan berpengaruh kepada kinerja yang diberikan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan melalui penyelesaian tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab dan sungguh-sungguh. Kinerja yang baik akan diperoleh apabila SDM mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi mendorong karyawan untuk bertindak. Perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja dan motivasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan kegiatan gathering dan pemberian motivasi. Kegiatan ini menggunakan metode ABCD (Asset-Based Community Development) dengan lima tahapan yaitu menemukan (discovery), impian (dream), merancang (design), menentukan (define) dan melakukan (destiny). Setelah diadakan kegiatan tersebut persentase karyawan tidak masuk menurun dari 59% ke 33%. Persentase pencapaian target oleh karyawan meningkat dari 48% menjadi 72%. Persentase prestasi yang dicapai oleh karyawan meningkat dari 29% menjadi 50%. Dan tingkat keyakinan karyawan untuk menyelesaikan masalah meningkat dari 61% ke 84%. Dari kegiatan tersebut karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada perusahaan. Melalui kegiatan tersebut diharapkan seluruh karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diberikan.

Kata Kunci: manajemen; sumber daya manusia; kinerja; motivasi

Cara mensitasi artikel:

Devi, N. U. K., Septiandika, V., & Tantri, R. A. (2023). Peningkatan motivasi dan manajemen sumber daya manusia menuju kualitas kinerja perusahaan. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 4(1), 249-255. <https://doi.org/10.33474/jp2m.v4i1.20097>

PENDAHULUAN

Peranan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan tujuan perusahaan (Zainal, 2015). Alasannya, tidak mudah mengatur dan mengelola manusia. Sehingga diperlukan teori manajemen yang diorientasikan pada



pengaturan manusia dalam meraih tujuan organisasi. Suatu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, insentif dan kesejahteraan, evaluasi kinerja, komunikasi, pengadaan penyuluhan, aturan disiplin kerja, komitmen kinerja, keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan perburuhan, penyelesaian kendala dan hubungan karyawan. Sumber daya manusia dibutuhkan secara signifikan dalam menggerakkan sumber daya lain serta memiliki posisi strategis dengan partisipasi penyelenggaraan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif (Magdalena & Wulandari, 2022).

Sumber daya manusia perlu dimanajemen agar efektivitas organisasi dapat meningkat. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dimaksudkan agar dapat memberikan satuan kerja yang efektif dalam organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik suatu organisasi dapat menggunakan, mengembangkan, memelihara serta mengevaluasi kuantitas dan kualitas kinerja karyawan (Istiantara, 2019). Kualitas sumber daya manusia penting dalam perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensi dengan iklim persaingan serta pada masa ekonomi menghadapi tantangan saat ini, karena sumber daya manusia menjadi modal dasar perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan tidak dapat lepas dari kerjasama seluruh pegawai baik pemimpin dan bawahan yang bekerja pada perusahaan. Pimpinan perusahaan menjalankan tugas dan fungsinya perlu paham mengenai peranan dalam membuat perusahaan yang ia pimpin menjadi lebih maju. Ia perlu bekerja sama dengan seluruh karyawan agar tujuan organisasi dapat dijalankan dengan efektif. Salah satu peran utama pemimpin di perusahaan yaitu meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Melalui peningkatan efektifitas kinerja karyawan diharapkan penyelenggaraan produktivitas di suatu organisasi dapat berjalan dengan efisien. Seorang pemimpin perlu memberikan motivasi seperti pemberian semangat dan pemberian reward kepada pegawai agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan bahagia dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pemimpin yang tidak menjalin hubungan komunikasi yang harmonis dengan pegawai akan berpengaruh kepada kinerja yang diberikan. Kinerja atau *performance* adalah faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan melalui penyelesaian tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab dan sungguh-sungguh (Taufik et al., 2020).

Jika suatu individu memiliki motivasi kerja yang baik maka ia pasti memiliki kinerja yang baik pula. Motivasi ibarat daya dorong yang ada di setiap diri individu yang memberikan dia penggerak agar dapat melaksanakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh. Maka secara tidak langsung jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang ia hasilkan terhadap organisasi juga pasti tinggi. Motivasi kerja dapat berarti juga daya dorong dalam diri seseorang agar ia menyelesaikan suatu kegiatan yang bertujuan ke arah yang menjadi tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu proses untuk membangkitkan, mempertahankan, serta menyalurkan suatu tindakan ke arah yang lebih spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk

bertindak (Setiawan, 2021). Menurut (Tarmizi & Hutasuhut, 2022) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, keberhasilan dalam bekerja.

Motivasi dan kinerja yang dimiliki setiap sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat penting demi keberlangsungan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan jantung didalam suatu organisasi, apabila suatu organisasi tidak dapat meningkatkan motivasi pegawainya, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar, sehingga peningkatan motivasi sangat penting dalam suatu organisasi (Iswandi, 2021). Peranan kinerja dan motivasi juga sangat penting di CV. Segoro Kidul Probolinggo. Perusahaan ini telah beberapa kali terjadi pergantian pemimpin dalam satu tahun terakhir. Sehingga karyawan harus menyesuaikan diri dengan pemimpin yang baru ke pemimpin yang lama. Oleh karena itu perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja dan motivasi agar semua karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan adalah dengan kegiatan *gathering* dan pemberian motivasi.

METODE

Pelaksanaan kegiatan ini menggunakan metode ABCD (*Asset-Based Community Development*). Metode ini memiliki konsep bahwa pemberdayaan masyarakat lebih alternatif dengan menggunakan asset. Asset yang dimaksud adalah kemampuan yang terdapat pada diri setiap orang, Potensi tersebut dapat berupa kecerdasan, kepedulian, gotong royong, kebersamaan, dan lain-lain. Dengan menggunakan metode ini diharapkan setiap individu dapat membentuk kemandirian sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya atau masyarakat tersebut menjadi berdaya. Masyarakat yang berdaya merupakan masyarakat yang mampu mencukupi kebutuhannya sendiri serta dapat menyelesaikan segala urusannya secara mandiri. Karena pada kenyataannya, pemberdayaan masyarakat merupakan suatu kegiatan yang bertujuan agar masyarakat memiliki rasa sadar tentang masalah yang terjadi dan dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan potensi yang ia miliki (Maulana, 2019).

Terdapat lima tahap dalam metode ini antara lain: a) Menemukan (*Discovery*), tahap ini dilakukan dengan wawancara untuk menemukan persoalan yang sedang terjadi, b) Impian (*Dream*), pada tahap ini mencari tahu apa yang menjadi impian dimasa yang akan datang, c) Merancang (*Design*), tahap ini semua individu terlibat secara konstruktif, inklusif, dan kolaboratif untuk mencapai tujuan yang diinginkan, d) Menentukan (*Define*), di tahap ini menentukan kegiatan apa yang akan berdampak positif bagi semua individu yang bertujuan untuk mendapatkan perubahan ke arah yang diinginkan, e) Melakukan (*Destiny*), pada tahap terakhir ini semua individu diharapkan untuk dapat mengaplikasikan hasil dari kegiatan (Falakhunnisa et al., 2021).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan bersama mitra CV. Segoro Kidul selama 3 hari pada bulan Maret 2023 dengan kegiatan

pemberian motivasi dan kegiatan *gathering*. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dan menjaga kekompakan seluruh karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berdasarkan kegiatan tersebut yang berjudul Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Kualitas Kinerja Perusahaan Dengan Memotivasi Karyawan dan Pemimpin dapat diketahui melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

Tahap pertama yaitu wawancara dan observasi yang bertujuan menemukan permasalahan yang terjadi. Tim penyelenggara kegiatan melakukan cek evaluasi kinerja seluruh karyawan selama tiga (3) bulan terakhir. Cek evaluasi tersebut dapat diketahui melalui absensi karyawan, pencapaian target yang diberikan, serta prestasi yang dicapai oleh karyawan. Melalui wawancara dan observasi tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang sering absen masuk kerja dikarenakan terlalu lelah, dan jarang mencapai target karena karyawan merasa target yang diberikan terlalu besar atau karyawan merasa demotivasi.

Semua karyawan ingin untuk selalu mencapai target yang diberikan dan memiliki prestasi yang baik. Namun karyawan memiliki motivasi yang rendah dan kemampuan mengatasi masalah yang kurang sehingga berdampak pada kinerja yang diberikan. Disaat seperti ini peran pemimpin diperlukan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan mengatasi permasalahan yang ada. Selain itu peran perusahaan juga penting untuk memancing motivasi karyawan agar karyawan memberikan kinerja yang baik.

Pada tahap selanjutnya melibatkan semua karyawan untuk berpartisipasi dalam merencanakan kegiatan yang berdampak positif untuk mengatasi atau mengurangi permasalahan yang ada. Sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Selain itu seluruh karyawan juga berpartisipasi dalam menentukan lokasi untuk melaksanakan kegiatan dan menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan.

Semua karyawan ikut menentukan kegiatan apa yang berdampak positif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Semua karyawan dan tim pelaksana kegiatan sepakat untuk melaksanakan kegiatan yang pertama yaitu diskusi atau pemberian motivasi untuk mendiskusikan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan dan cara menyelesaikan permasalahan tersebut. Lalu kegiatan yang kedua yaitu *gathering* atau makan-makan seluruh karyawan, melalui kegiatan ini diharapkan seluruh karyawan memiliki jiwa kekeluargaan yang tinggi dan kinerja semua karyawan dapat kembali meningkat.

Tahap yang terakhir yaitu melaksanakan kegiatan yang sudah disepakati agar impian karyawan dapat terpenuhi dari pemanfaatan aset.



Gambar 1. Kegiatan pemberian motivasi kepada karyawan

Gambar diatas merupakan gambaran kegiatan yang pertama yaitu pemberian motivasi kepada karyawan. Diharapkan melalui kegiatan ini karyawan memiliki motivasi yang lebih baik dari pada sebelumnya untuk bekerja dan memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan.



Gambar 2. Kegiatan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan

Gambar diatas merupakan pelaksanaan kegiatan diskusi untuk mencari tahu permasalahan yang dihadapi karyawan dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Selain itu pada kegiatan ini juga mencari solusi agar karyawan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.



Gambar 3. Kegiatan gathering (makan-makan bersama seluruh karaywan)

Pada gambar diatas merupakan pelaksanaan kegiatan *gathering* (makan-makan seluruh karyawan). Dari kegiatan ini diharapkan menumbuhkan jiwa kekeluargaan agar suasana kerja dapat berjalan kondusif.

Tabel 1. Persentase hasil kinerja setelah kegiatan

No.	Kriteria Penilaian	Presentase		Keterangan
		Sebelum Kegiatan	Sesudah Kegiatan	
1	Absensi	59%	33%	Setelah diadakan kegiatan tersebut presentase karyawan tidak masuk menurun
2	Pencapaian Target	48%	72%	Setelah kegiatan presentase pencapaian target oleh karyawan meningkat
3	Prestasi	29%	50%	Setelah diadakan kegiatan tersebut presentase prestasi yang dicapai oleh karyawan meningkat
4	Penyelesaian Masalah	61%	84%	Setelah kegiatan motivasi dan <i>gathering</i> tingkat keyakinan karyawan untuk menyelesaikan masalah meningkat

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemberian motivasi dan *gathering* bermanfaat bagi karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo. Melalui kegiatan tersebut karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui melalui tingkat absensi karyawan yang menurun, pencapaian target karyawan meningkat, karyawan memiliki prestasi yang lebih baik dari sebelumnya serta karyawan mampu mengatasi permasalahan yang dialami saat menyelesaikan masalah. Melalui kegiatan tersebut diharapkan seluruh karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo dapat mempererat kekeluargaan sehingga membuat situasi kerja menjadi nyaman. Selain itu seluruh karyawan diharapkan memiliki keyakinan untuk selalu mencapai target yang telah diberikan. Pihak perusahaan juga berencana memberikan insentif atau penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal tersebut diharapkan juga dapat dijadikan salah satu prinsip agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pelaksana kegiatan dan seluruh karyawan CV. Segoro Kidul Probolinggo karena telah membantu agar kegiatan ini dapat terlaksana dengan sukses dan lancar.

DAFTAR RUJUKAN

- Falakhunnisa, Aini, Q., & Wafirah, M. (2021). Pemanfaatan Media Sosial Dalam Optimalisasi Pembelajaran Daring di Desa Gunungpring. *Khidmatan*, 1(1), 166-174. <https://penelitian.staia-sw.ac.id/index.php/KLWJPM/article/view/23>
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen

- Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Magdalena, M., & Wulandari, K. (2022). Pelatihan Manajemen SDM di Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pada Kinerja Karyawan Universitas Pandanaran. *Senarsis (Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis)*, 1(7). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/Semnas/article/view/1225>
- Maulana, M. (2019). Asset-Based Community Development: Strategi Pengembangan Masyarakat di Desa Wisata Ledok Sambi Kaliurang. *Empower: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 4(2), 259–278. <https://doi.org/10.24235/empower.v4i2.4572>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- Taufik, A., Susanto, A. D., & Lukman. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Transportasi Bappenas*. Universitas Nasional.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). Raja Grafindo Persada.