

PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG KENDARI

Jumiati, H. Mustakim dan Sahrn

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Halu Oleo Kendari

e-mail : Umijumiati42chan@gmail.com

ABSTRACT

Giving Motivation In Raising Employee Satisfaction At PT. Makassar Raya Motor Kendari Branch. Advisor I: H. Mustakim and Advisor II Sahrn. The purpose of this study is to know and describe Giving Motivation In Raising Employee Satisfaction At PT. Makassar Raya Motor Kendari Branch. Informant in this research is Head of Branch of PT. Makassar Raya Motor and 14 employees from PT. Makassar Raya motorcycle. Then the information obtained was analyzed qualitatively. The result of research shows that (1) The giving of motivation given by PT. Makassar Raya Kendari Motor Branch is salary where the employee is satisfied with the salary which can increase every year, Bonus given if fulfill the sales target, Promotion Position done if there is vacant position, Include job training to improve the competitiveness of company, and charter for employees achievement. (2) Employees are satisfied and interested in the work done because of the challenging job and adequate facilities, There are still employees who are less comfortable with the work being done, the employees feel enthusiastic with the work being done, and the company provides facilities for employees and provide training so that employees have a lot of knowledge so that opens the opportunity to move forward.

Keywords: Motivation and Job Satisfaction

ABSTRAK

Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari. Pembimbing 1 : H. Mustakim dan Pembimbing II Sahrn. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang PT. Makassar Raya Motor dan 14 orang karyawan dari PT. Makassar Raya motor. Kemudian informasi yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemberian motivasi yang diberikan oleh PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari yaitu gaji dimana karyawan puas dengan gaji yang dapat bertambah setiap tahun, Bonus yang diberikan jika memenuhi target penjualan, Promosi Jabatan yang dilakukan jika terdapat jabatan yang kosong, Mengikutkan pelatihan kerja untuk meningkatkan daya saing perusahaan, dan piagam untuk karyawan yang berprestasi. (2) Karyawan sudah merasa puas dan tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaannya yang menantang dan fasilitas yang memadai, Masih adanya karyawan yang kurang nyaman dengan pekerjaan yang dijalankan,

karyawan merasa antusias dengan pekerjaan yang dijalankan, dan perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan dan memberikan training agar karyawan memiliki banyak pengetahuan sehingga membuka peluang untuk maju.

Kata Kunci : Motivasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Sumber daya manusia dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting, karena manusia sebagai individu bertindak, bekerja sama dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang berguna untuk mencapai tujuan Organisasi. Oleh karena itu, tersedianya daya dan dana yang melimpah sekalipun tidak dapat dengan sendirinya menjadikan organisasi sebagai wahana yang andal untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut di atas akan dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, karena motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output maupun input dari perusahaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.

Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2001:93) mengemukakan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Hasibuan dalam Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015:202) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, akan tetapi terbinanya hal-hal tersebut dalam perusahaan belum menjamin karyawan termotivasi untuk bekerja secara baik tanpa adanya kepuasan kerja maka motivasi tidak akan berkembang. Pada akhirnya cepat atau lambat kinerja karyawan akan menurun.

PT. Makassar Raya Motor (MRM) merupakan perusahaan yang bergerak pada penjualan kendaraan mobil merek Daihatsu maupun layanan purna jual. PT. Makassar Raya Motor yang tergabung dalam Kalla Group yaitu salah satu perusahaan terbesar di kawasan timur Indonesia. Untuk itu perusahaan perlu mempertahankan posisinya, mewujudkan perusahaan setara kelas dunia, menjadikan sumber daya yang professional, dan membentuk aktivitas usaha yang tidak mencemari lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik.

Karyawan yang merasakan dampak positif dari kepuasan kerja akan berusaha meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi. Namun sebaliknya, semangat kerja yang rendah di dalam sebuah organisasi dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang mangkir dari pekerjaannya, memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, memiliki perasaan negatif terhadap lingkungan kerja, emosi yang tidak menentu, mengalami keterlambatan masuk kerja hingga banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja.

Dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawannya, PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari harus melakukan beberapa usaha di antaranya yaitu melalui pemberian insentif berupa kenaikan gaji secara berkala, mengadakan pelatihan- pelatihan terhadap karyawan dan pemberian asuransi kesehatan dan jiwa.

Permasalahan kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan dapat dilihat pada beban pekerjaan yang tinggi tapi belum diimbangi pada reward yang sesuai kebutuhan karyawan. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan.

Dari hal tersebut, pihak manajemen perusahaan berusaha mencari cara untuk lebih memotivasi karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Dimana nanti hasil secara keseluruhan akan meningkatkan performa karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti pemberian motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari. Maka judul dalam penelitian ini adalah “Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Makassar Raya Motor Cabang Kendari”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada berbagai hal, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja para karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan karyawan saja tetapi kemampuan karyawan untuk bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Edy Sutrisni (2014:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Vaithzal Rivai (2009:837) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam mencapai target tertentu.

2. Prinsip – prinsip Motivasi

- a. Prinsip Kerja Sama
- b. Prinsip Berkomunikasi
- c. Prinsip Mengakui Bantuan Pekerjaan Bawahan
- d. Prinsip Penugasan
- e. Prinsip Memperhatikan Bawahan

Mulyadi (2015:93)

3. Alat – alat Motivasi Kerja

Wiludjeng (2009:161) mengemukakan bahwa ada beberapa kelompok motivasi yang diberikan kepada bawahannya atau kepada pegawainya antara lain :

- a. Material

material merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan hal ini dapat diberikan berupa upah, gaji, barang – barang dan lainnya.

b. Non Material

Non material merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termaksud non material adalah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam, dan lainnya.

Sedangkan Hasibuan (2009: 221), alat-alat motivasi dapat dibagi atas tiga bagian yaitu:

1. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.
2. Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja, misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.
3. Kombinasi material dan nonmaterial, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani

4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Maslow dalam Hasibuan (2004: 225-226) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan Mencerminkan Rasa Diri

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

B. Konsep Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Pengertian kepuasan kerja oleh para ahli di kemukakan berbeda – beda dalam penyajian dan penekanannya, tetapi semua itu sebenarnya mempunyai pengertian yang hampir sama antara satu sama lainnya

Siagian (2016:295) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaannya.

Chen dalam Jayana Salesti (2014:2) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan, sikap atau preferensi individu terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat keadaan emosional yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

2. Teori – teori Kepuasan Kerja

Sinambela dalam Etri Gusmarany (2016:10) mengemukakan bahwa banyak teori yang membahas kepuasan kerja di dalam berbagai kepustakaan, diantaranya adalah:

1. Teori Dua Faktor
2. Teori Nilai
3. Teori Keseimbangan
4. Teori Perbedaan
5. Teori Pemenuhan Kebutuhan
6. Teori Pandangan Kelompok

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Rika Melianti (2006:19) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

4. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Brayfield dan Rothe (dalam Istijanto 2005:181) dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Merasa tertarik kepada pekerjaannya
- b. Merasa nyaman bekerja
- c. Memiliki antusiasme tinggi
- d. Memiliki peluang untuk maju

C. Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan

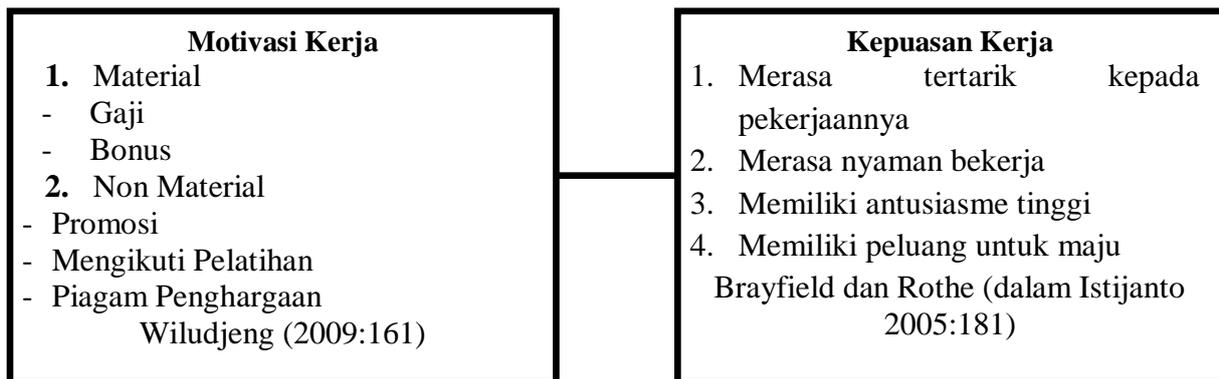
Prabu dalam Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010:106) mengemukakan bahwa faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

D. Kerangka Pikir

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan terhadap pekerjaan akan diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada Gaji, Bonus, Promosi, Pelatihan Kerja, Piagam Penghargaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat di gambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pemberian Motivasi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Makassar Raya Motor Cabang Kendari berikut



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari yang berada di Moh. Hatta, no 71, Kendari Barat. Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Cabang dan 14 karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Makassar Raya Motor Cabang Kendari adalah salah satu perusahaan yang tergabung dengan perusahaan Hadji Kalla Group yang bergerak dibidang perdagangan otomotif. Dalam perkembangannya telah membuka beberapa cabang seperti ; Palu, Palopo, Pare-pare, Bone, Kendari, Kolaka, Bau-bau dan Bulukumba.

Perusahaan ini pada awal operasinya di Sulawesi Tenggara masih bernaung pada PT Hadji Kalla Cabang Kendari dengan konsentrasi pada pemasaran atau penjualan Kendaraan merek Daihatsu. Namun setelah berjalan beberapa bulan dan dianggap mampu untuk berdiri sendiri, maka PT Makassar Raya Motor Cabang Kendari resmi di bentuk dengan surat keputusan dari pimpinan PT Makassar Raya Motor Ujung Pandang No. 017/SK-MRM/VII-94.

Pada tanggal 1 Agustus 1994, PT Makassar Raya Motor Cabang Kendari, berdiri secara resmi dengan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No. 517/2240/1994 dibawah pimpinan Muh Thamrin untuk mengurus dan memimpin perwakilan PT Makassar Raya

Motor dalam arti yang seluas luasnya, misalnya mengadakan kerja sama dengan pemerintah, perusahaan-perusahaan swasta, membuat dan menandatangani segala jenis kontrak/perjanjian dagang, membeli dan menjual barang dagangan dan lain-lain.

2. Struktur Organisasi

- a. Kepala Cabang
- b. Kepala Keuangan
- c. Kepala Bengkel
- d. Kepala Spare Part
- e. Kasir
- f. Accounting
- g. CRO
- h. Supervisor
- i. Sales

B. Karakteristik Informan Penelitian

1. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Informan pria berjumlah 10 orang atau sebesar 66,66%, dan informan wanita berjumlah 5 orang atau 33,33%. Hal tersebut menggambarkan bahwa jumlah informan pria lebih besar daripada jumlah informan wanita.

2. Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Informan dengan tingkat pendidikan S-1 berjumlah 11 orang, yaitu sebesar 73,33% dan tingkat pendidikan SMK berjumlah 4 orang, yaitu sebesar 26,66%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah informan dengan tingkat pendidikan S1 paling banyak dari jenjang SMK yaitu 11 orang sebesar 73,33%.

3. Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Kerja

Terdapat 3 orang atau sebesar 20% yang lama bekerjanya < 1 tahun (kurang dari 1 tahun), dan yang lama bekerjanya 1-3 tahun adalah 5 orang atau sebesar 33,33%, serta yang lama bekerjanya > 3 tahun (lebih dari 3 tahun) sebanyak 7 orang atau sebesar 46,66%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah informan yang paling banyak adalah yang lama bekerjanya > 3 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 46,66%.

C. Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari

1. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi.

1) Motivasi Material

a. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari beberapa informan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, gaji yang diterima karyawan akan dapat

memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Pemberian gaji tetap/periodik setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya dan pendidikan serta lama bekerja semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.

b. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Dari informan karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Makassar Raya motor diberi bonus atas prestasi dalam pekerjaannya.

Pada PT. Makassar Raya motor target yang ditetapkan oleh pusat sebesar 3 penjualan mobil setiap bulan, sedangkan pada PT. Makassar Raya Motor cabang Kendari target yang ditetapkan ialah 2 penjualan mobil setiap bulannya. Bonus yang didapatkan besarnya disesuaikan dengan harga jual mobil, semakin tinggi harga jual mobil maka semakin tinggi pula insentif yang didapatkan.

2) Motivasi Non Material

a. Promosi

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Dari hasil wawancara yang pada informan diketahui bahwa pada perusahaan dalam menjalankan promosi jabatan hanya pada saat terdapat jabatan yang kosong dalam perusahaan.

Data menunjukkan terjadi kenaikan pada tahun 2015 yaitu Bapak Sudarman Umar yang awalnya Seorang Supervisor menjadi Kepala Cabang Palopo, selanjutnya Bapak Sul elisman yang awalnya seorang sales menjadi Supervisor.

b. Mengikuti Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan agar Meningkatkan daya saing perusahaan dan memberi kepuasan pada karyawan.

Seperti berikut ini yang menunjukkan training yang diberikan kepada karyawan dengan jabatan sales, Supervisor, Mekanik, dan Kepala Cabang sesuai tingkatannya.

Training Karyawan

1. Training Basic (S1)
2. Training Intermadite (S2)
3. Training Advance (S3)
4. Training Supervisor (SPV)
5. Training Kepala Cabang

c. Piagam Penghargaan

Piagam merupakan penghargaan terhadap suatu jasa/prestasi seseorang terhadap sebuah

lembaga itu sendiri yang membuat dan mensahkan piagamnya.

Dari hasil wawancara di ketahui bahwa perusahaan memberikan sertifikat dan piagam dengan pertimbangan karyawan yang berprestasi untuk menambah motivasi bagi karyawan dan menciptakan rasa puas pada diri karyawan. Adapun salah satu piagam yang di berikan pada pegawai ialah pada tahun 2017 ialah piagam “Piagam Penghargaan dedikasi kerja karyawan” untuk 15 karyawan senior, hal ini di jalankan agar senantiasa kedepan dapat meningkatkan hubungan harmonis dan suasana kerja yang kondusif agar dimasa mendatang pencapaian yang didapat dapat dipertahankan, dengan harapan semakin lama semakin kecil karyawan yang keluar dengan status mengunduran diri atau pensiun dini.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

1. Merasa Tertarik Dengan Pekerjaannya

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, sebab kontribusi mereka lah yang memengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan yang tertarik dengan pekerjaan yang dijalankan akan berusaha keras untuk bekerja semaksimal mungkin dan disiplin dalam bekerja.

Informan pada PT. Makassar Raya Motor menyatakan bahwa ia merasa tertarik dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang menyenangkan fasilitas yang memadai.

2. Merasa Nyaman Bekerja

Ketika pertama kali mencari pekerjaan, tentunya karyawan memiliki idealisme untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan passionnya. Baik passion dalam arti sesuai dengan latar belakang ilmu yang kita tekuni saat kuliah atau passion lain yang memang baru disadari belakangan yang berbeda dengan bidang kuliah. Bekerja tidak sesuai dengan passion, akan mempengaruhi semangat karyawan dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari hasil wawancara berikut di ketahui bahwa ada karyawan yang kurang nyaman dalam berkerja di karena pekerjaannya yang langsung melayani pelanggan di mana setiap pelanggan memiliki karakter yang berbeda – beda.

3. Memiliki Antusiasme Yang Tinggi

Karyawan memiliki antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan sampai berhasil mencapai target atau sasaran kerja mereka dengan cemerlang.

Informan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari mengungkapkan bahwa dalam mengerjakan pekerjaannya dia sangat antusias karena sesuai dengan passionnya.

4. Memiliki Peluang Untuk Maju

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bisa mempertahankan karyawannya agar mencapai produktifitas dan profit yang meningkat. Ketika karyawan terus belajar, bertumbuh, berkembang dan meraih sesuatu melebihi apa yang pernah dia peroleh di masa lalu, karyawan akan merasa bahwa dirinya telah berusaha di luar ambang potensi. Di saat itulah muncul perasaan aktualisasi diri.

Dari hasil wawancara pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan dan memberkan training agar

karyawan memiliki banyak pengetahuan sehingga membuka peluang untuk maju, sehingga meningkatkan kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pemberian motivasi yang diberikan oleh PT. Makassar Raya Motor Cabang Kendari yaitu gaji dimana karyawan puas dengan gaji yang dapat bertambah setiap tahun, Bonus yang diberikan jika memenuhi target penjualan, Promosi Jabatan yang dilakukan jika terdapat jabatan yang kosong, Mengikutkan pelatihan kerja untuk meningkatkan daya saing perusahaan, dan piagam untuk karyawan yang berprestasi.
2. Karyawan sudah merasa puas dan tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaannya yang menantang dan fasilitas yang memadai, Masih adanya karyawan yang kurang nyaman dengan pekerjaan yang dijalankan, karyawan merasa antusias dengan pekerjaan yang dijalankan, dan perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan dan memberikan training agar karyawan memiliki banyak pengetahuan sehingga membuka peluang untuk maju.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan hendaknya menjalankan kegiatan promosi jabatan bagi karyawan yang dirasa sudah cukup berkembang.
2. Pimpinan agar lebih memperhatikan karyawannya lagi agar kepuasan karyawan dapat tercapai.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gusmarany Etri.2016. *faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan sma yayasan al-kaustar bandar lampung*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung
- Istijanto, M.M.,M.Com. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartika Endo Wijaya, Thomas S. Kaihatu.2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol 12.No 1:100-112
- Malayu Hasibuan. (2004). *Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta
-(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
-(2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Melianti Rika.2006.*Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk (Kandatel) Bandung*.Fakultas Bisnis dan Manajemen.Universitas Widyatama
- Mulyadi. 2015 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.In Media.Bogor

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rozzaid Yusron, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol 1.No 2:201-220
- Salesti Jayana. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Di Batam)*. Jurnal Dimensi. Volume 3. Nomor 2:1-16
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta 13220
- Wiludjeng SP Sri. 2009. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu