

PERANAN MOTIVASI DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)Tbk

Ferdinand Nababan
Universitas UPI YAI Jakarta
Jl. Diponegoro No.74, Jakarta
ferdinandn@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas peranan motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui berapa dekat dan kuat hubungan antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisa korelasi sederhana. Lokasi penelitian yang dijadikan obyek adalah PT. BNI berkedudukan jalan Jenderal Sudirman kav.1 Jakarta 10220. Indonesia. Data dikumpulkan dengan cara penelitian perpustakaan dan riset lapangan dengan alat bantu kuesioner dan wawancara. Dari hasil penelitian ini, penulis mendapatkan hasil bahwa 1. PT. BNI memberikan motivasi kerja berupa materiil (gaji karyawan dan tunjangan) serta bersifat non-materiil (kebutuhan akan rohani, menciptakan suasana santai, memperhatikan harga diri karyawan); 2. Perkembangan produktivitas kerja karyawan PT. BNI dari tahun ke tahun mulai dari tahun 1993 sampai dengan 1997 meningkat hanya di tahun 1996 hanya mengalami penurunan. 3. Hasil perhitungan kedua variabel diperoleh hasil $r = 0,61$ menunjukkan terdapat hubungan cukup kuat antara variabel X dan variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai hubungan positif yang cukup kuat dengan produktivitas kerja hal ini dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisa korelasi diperoleh hasil $r = 0,61$ karyawan diperjelas dengan tingkat absensi (0,91%-1,90) dan juga *labour turn over* (1,75%-1,76%) dari tahun 1993-1997 hasil ini masih di bawah standard yang telah ditentukan oleh PT. BNI sebesar 2%. Dari kesimpulan tersebut maka disarankan agar PT. BNI selalu terus memberikan dan mempertahankan pemberian motivasi kepada para karyawannya tersebut dengan mempertimbangkan situasi dari individu (karyawan) itu sendiri. Agar para karyawannya terus mau bekerja dengan semangat yang tinggi dan agar apa yang menjadi sasaran serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kata Kunci : Peranan, Motivasi, Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang telah ditentukan. Padahal kegiatan tersebut merupakan proses untuk mencapai tujuan akhir dari organisasi. Karena pentingnya SDM bagi keberhasilan organisasi, maka SDM bagi organisasi sangatlah penting,

bahkan merupakan “Harta” atau asset” yang sangat berharga dan penting untuk suatu organisasi apapun, disamping berbagai alat produksi lainnya, seperti modal, sarana dan prasarana kerja, mesin-mesin, bahan baku, perangkat lunak (metode kerja). Dirasakan betapa pentingnya SDM dalam menjalankan perusahaan, maka diperlukan suatu bagian yang mengkhususkan diri dalam menangani masalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Hal ini

dikarenakan SDM merupakan makhluk hidup yang tidak pernah ada kata puas dalam usahanya memenuhi segala kebutuhannya. Dalam berperilaku, manusia selalu dirangsang sehingga dapat mencapai apa yang selalu diinginkan, hal tersebut dilakukan agar mereka dapat mencapai tingkat kepuasan yang diinginkannya. Bila ini tidak tercapai, maka biasanya SDM tersebut akan bersikap tidak baik dan kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila kondisi ini yang terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Untuk menghindarinya, maka salah satu teknik / metode yang dapat dilakukan adalah dengan pendekatan Motivasi. Dengan pemberian motivasi terhadap SDM yang ada dalam perusahaan harapannya dapat bekerja dengan baik dan produktif.

Walaupun demikian perumusan motivasi terhadap SDM tidaklah hal yang mudah karena sifat SDM berbeda-beda, sehingga yang menjadi pertanyaan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Motivasi masing-masing orang tidak sama
2. Motivasi itu tidak tetap keadaanya
3. Motivasi di mana pekerja itu bertempat tinggal

Karena demikian kompleks masalah dalam pemberian motivasi, maka khusus para pemimpin perusahaan perlu memikirkan bentuk motivasi apa yang akan dilakukan yang adil bagi semua SDM yang ada dalam perusahaannya, sehingga produktivitas kerja karyawannya tetap terjamin. Oleh sebab itu seorang pemimpin/manajer haruslah mampu menganalisa sejauh mungkin motivasi yang diberikan pada SDM-nya dapat mengarahkan untuk menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

Metodologi Penelitian

Tempat yang akan dijadikan obyek penelitian penulis adalah PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk sebuah badan usa-

ha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang perbankan yang berkedudukan dan berkantor pusat di lokasi jalan Jenderal Sudirman kav.1 Jakarta 10220 Indonesia. Untuk mengetahui berapa dekat dan kuat hubungan antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan digunakan teknik analisa korelasi sederhana menurut anto dajan (1986;376)

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah periode (tahun)

X = Motivasi (gaji Karyawan)

Y = Produktivitas kerja

Di dalam perhitungan ini, nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan $-1 < r < +1$ yang berarti:

r = -1 atau mendekati -1, ada hubungan yang sangat kuat dan negatif

r = 1 atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah dan tidak ada hubungan sama sekali

r = +1 atau mendekati 1, maka ada hubungan yang sangat kuat dan positif

Hasil dan Pembahasan

Adapun yang hasil di dapat dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Pelaksanaan motivasi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero)Tbk.

Pelaksanaan motivasi yang dilaksanakan oleh PT. BNI bertitik tolak dari persepsi bahwa dalam suatu organisasi baik itu yang besar maupun kecil manusia merupakan sumber daya yang paling berharga yang dimiliki suatu perusahaan. Oleh karena itu PT. BNI menginginkan supaya para karyawannya mempunyai sikap yang monoloyalitas pada perusahaan. Adapun maksud dan arti monoloyalitas disini adalah

karyawan di perusahaan dituntut supaya bekerja secara penuh dan loyal pada perusahaan dimana mereka bekerja. Loyal di sini dimaksudkan agar karyawan di PT.BNI tidak dapat dan tidak boleh bekerja di tempat lain jika sudah dinyatakan dan ditetapkan bekerja di PT. BNI. maksud perusahaan menerapkan sikap monoloyalitas supaya karyawan yang bekerja di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan bekerja secara penuh dan juga sikap loyal menyebabkan perusahaan dapat dengan maksimal mendayagunakan segala potensi yang ada dari para karyawannya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal dan sikap monoloyalitas dalam bekerja dengan cara pemberian motivasi kerja pada karyawannya agar mereka dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan seperti yang diinginkan dan diharapkan bersama dapat tercapai dengan baik dan terarah. Pemberian motivasi adalah suatu cara pendekatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat bersaing dengan perbankan lainnya (pemerintah dan swasta). Oleh karena itu, maka PT. BNI harus mengutamakan sekali perhatiannya dalam pengembangan SDM yang ada dalam perusahaan baik dari sisi profesionalisme dan kesejahteraan keluarga karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan tanggung jawab utama dari PT. BNI. adapun strategi PT. BNI dalam pengembangan SDM diarahkan peningkatan mutu pelayanan, produktivitas dan juga efisiensi kerja dalam menunjang pertumbuhan usaha PT. BNI.

Bentuk perhatian yang diberikan PT. BNI tertuang serta tersirat dalam menetapkan beberapa strategi perusahaan antara lain:

Untuk mempertahankan karyawannya bekerja lebih efektif dan efisien serta menjaga agar karyawan tidak dibajak perusahaan perbankan lain, maka perusahaan

memberikan bentuk motivasi kerja kepada karyawan yang ada dalam lingkungan PT. BNI terdiri dari:

1) Motivasi yang bersifat materiil

PT. BNI memberikan beberapa bentuk motivasi yang bersifat materiil, antara lain : gaji karyawan, tunjangan-tunjangan, uang duka, biaya premi asuransi kecelakaan, bonus, bonus prestasi

2) Motivasi yang bersifat non-materiil

PT. BNI bukan saja memberikan motivasi yang bersifat materiil, tetapi juga dalam bentuk motivasi yang bersifat non-materiil, antara lain : kebutuhan akan rohani, menciptakan suasana santai, dan memperhatikan harga diri karyawan.

Tabel 1

Biaya Pemberian Motivasi karyawan
Divisi Pelatihan dan Pengembangan
PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Tahun 1993 – 1997

Tahun	Biaya Motivasi (Rp)
1993	Rp. 669.363
1994	Rp. 1.241.928
1995	Rp. 1.106.746
1996	Rp. 1.275.491
1997	Rp. 2.103.031

Sumber : Laporan Keuangan Tahunan 1993-1997, diolah

Dari tabel. 1 diatas tercermin bahwa biaya yang sudah dikeluarkan oleh PT. BNI terhadap karyawannya untuk menciptakan motivasi kerja pada tahun 1993 dan 1994 mengalami peningkatan yaitu Rp.669.363,- pada tahun 1993 meningkat menjadi Rp.1.241.928,- tahun 1994, sedangkan pada tahun 1995 biaya memotivasi karyawan mengalami penurunan menjadi Rp.1.106.746,-. Pada tahun selanjutnya, tahun 1996 dan 1997 PT. BNI menaikkan biaya untuk memotivasi karyawannya. Dimana tahun 1996 meningkat menjadi Rp. 1.275.491,- dan akhirnya tahun 1997 terjadi pula peningkatan menjadi Rp. 6.396.559,-. Ke-

naikan biaya yang dikeluarkan oleh PT. BNI ini adalah bertujuan untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya, dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Produktivitas kerja

Keinginan untuk berprestasi atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah sifat dasar yang dimiliki oleh setiap orang, sehingga akan tercapai kepuasan dimana segala keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi. Disisi lain peran pimpinan juga sangat penting untuk memberikan dorongan agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih bersemangat.

Di dalam perusahaan, pendorong yang dibutuhkan oleh para karyawan adalah suatu motivasi yang dapat memberikan kepuasan bagi para karyawannya tersebut dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Seperti telah diketahui bahwa keyakinan dalam mencapai prestasi akan menciptakan kepuasan bila semua kebutuhan dapat terpenuhi seperti mendapatkan gaji atau upah kerja yang layak, keamanan dalam bekerja dan penghargaan diri atas prestasi yang telah diraih serta terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan yang lainnya sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan gairah kerja dan produktivitas kerja.

Manusia, modal, peralatan, teknologi dan sumber daya lainnya memegang peranan dalam usaha meningkatkan produktivitas. Akan tetapi sumber daya manusialah yang memegang peranan utama dalam usaha meningkatkan produktivitas. Akan tetapi sumber daya manusialah pemegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja, karena manusia yang menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manusia harus diberikan motivasi sehingga mereka akan bersemangat dalam bekerja

untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan dan sasaran tersebut, hal yang paling penting dan mendasar adalah kualitas sumber daya manusianya, karena manusialah yang menggunakan, mengolah dan memanfaatkan faktor-faktor lainnya seperti modal, material dan metode. Apabila kualitas manusia yang menggunakan faktor produksi terlalu rendah, maka tidak akan terjadi efisiensi dan efektivitas, sehingga produktivitasnya pun akan rendah pula.

Untuk membuktikan bahwa dengan adanya pelaksanaan pemberian motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menurut J.Ravianto (1985;17) salah satu tolak ukur yang digunakan adalah :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui perkembangan produktivitas kerja dari karyawan PT. BNI tahun 1993 – 1997 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Perkembangan Produktivitas
Divisi Pelatihan dan Pengembangan
Tahun 1993 – 1997

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah yang Dilatih	Produktivitas Kerja
1993	56	4.814	86
1994	52	13.376	257
1995	54	20.385	337
1996	57	16.331	206
1997	56	18.723	334

Sumber : Bagian Umum, 1998

Perhitungan :

$$\text{Produktivitas tahun 1993} = \frac{4.814}{56} = 86$$

$$\text{Produktivitas tahun 1994} = \frac{13.376}{52} = 257$$

$$\text{Produktivitas tahun 1995} = \frac{20.385}{54} = 337$$

$$\text{Produktivitas tahun 1996} = \frac{16.331}{57} = 206$$

$$\text{Produktivitas tahun 1997} = \frac{18.723}{56} = 334$$

Menurut perhitungan data diatas, jelas terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT. BNI mengalami peningkatan hanya pada tahun 1996 mengalami penurunan, pada tahun 1993 tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 86 dan tahun 1994 meningkat menjadi 257. Begitu pula tahun 1995 meningkat lagi menjadi 337 tetapi pada tahun 1996 PT. BNI mengalami penurunan tajam menjadi 206 dan tahun berikutnya tepatnya tahun 1997 mengalami peningkatan menjadi 334.

Melihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan PT. BNI yang ada pada Tabel. 2 dengan menurunnya jumlah karyawan pelatihan dan pengembangan malah meningkatkan tingkat produktivitas kerja dari karyawan PT. BNI itu sendiri.

c. Analisa korelasi terhadap produktivitas kerja

Untuk mengetahui, apakah pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh PT. BNI tersebut mempunyai hubungan atau tidak terhadap produktivitas kerja, maka perlu dilakukan pengujian secara lebih lanjut. Langkah yang dapat dilakukan untuk menguji hubungan tersebut adalah mencoba menganalisis hubungan antar variabel motivasi dengan variabel produktivi-

tas kerja tersebut dengan menggunakan model korelasi sederhana sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Anto Dajan (1981 ; 376), yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah periode (tahun)

X = Motivasi (gaji Karyawan)

Y = Produktivitas kerja

Di dalam perhitungan ini, nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan $-1 < r < +1$ yang berarti:

r = -1 atau mendekati -1, ada hubungan yang sangat kuat dan negatif

r = 1 atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah dan tidak ada hubungan sama sekali

r = +1 atau mendekati 1, maka ada hubungan yang sangat kuat dan positif

untuk membuktikan rumus dari koefisien korelasi tersebut diatas, maka perhitungannya sebagai berikut : (Lihat Tabel.3)

Menurut hasil dari perhitungan antara ke dua variabel tadi, maka hasil yang diperoleh adalah $r = 0,61$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup kuat antara variabel x (biaya motivasi) dan y (produktivitas kerja) atau menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI

d. Tingkat absensi dan LTO (*Labour Turn Over*)

Dari hasil perhitungan korelasi di atas didapat bahwa pemberian motivasi memberikan hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas kerja karyawan di PT.

BNI. Maka selanjutnya untuk membuktikan apa dengan adanya hubungan yang cu-

Tabel 3
Perhitungan Korelasi

Tahun	X	Y	X	Y	XY
1993	Rp. 669.363	86	4.480.468.258	7.389	57.565.218
1994	Rp. 1.241.928	257	1.542.385.157	66.167	418.529.736
1995	Rp. 1.106.746	337	372.973.402	113.906	372.973.402
1996	Rp. 1.275.491	206	262.751.146	42.642	262.751.146
1997	Rp. 2.103.031	334	702.412.354	111.776	702.412.354
Total	Rp. 6.396.559	1,220	7.361.020.317	282.331	1.814.231.856

Sumber : Bagian Umum

kup kuat antara motivasi dengan produktivitas juga mempengaruhi tingkat absensi dan juga *Labour Turn Over* dari PT. BNI seperti berikut ini:

1. Tingkat absensi

Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja. Untuk mengetahui tingkat absensi dari karyawan maka dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absen hari kerja per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Melalui rumus tersebut dapat dihitung tingkat absensi karyawan, yang mula-mula dihitung dari jumlah absen masuk kerja per bulan. Karyawan dianggap tidak masuk kerja bila mereka mengalami Sakit, Cuti, Permissi, Terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, dinas dan tugas belajar. Sedangkan hari kerja dihitung berdasarkan keadaan yang dialami atau diketahui oleh PT. BNI.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan:

1. Motivasi merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen. Pelaksanaan motivasi karyawan dalam setiap perusahaan bertujuan merangsang

atau mendorong karyawan yang berada dalam suatu lingkungan agar bersedia dengan ikhlas menyumbangkan segala tenaga, pemikiran dan juga keahliannya pada organisasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. PT. BNI bergerak di bidang perbankan ini selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara pemberian motivasi kerja yang dapat mendorong atau menggerakkan karyawannya untuk lebih bergairah dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini terlihat dengan adanya pemberian fasilitas-fasilitas dan motivasi yang cukup memuaskan, dimana setiap karyawan khususnya karyawan di divisi pelatihan dan pengembangan mendapatkan haknya sebagai karyawan berupa gaji, tunjangan jabatan, tunjangan konjungtur, dan lain-lain
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisa korelasi diperoleh hasil $r = 0,61$. Hasil menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai hubungan positif yang cukup kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini diperjelas dengan tingkat absensi (0,91%-1,90) dan juga *labour turn over* (1,75%-1,76%) dari tahun 1993 - 1997 hasil ini masih di bawah standard yang telah ditentukan oleh PT. BNI sebesar 2%.

Daftar Pustaka

- Bittel, Lester R, "Pedoman bagi PENYE-LIA", PPM dan PT. Pustaka Bina-man Pressindo, Jakarta, 1994.
- Dajan, Anto, "Pengantar Metode Statistik", LP3ES, Jilid II, Edisi ke sebelas, Jakarta, 1985.
- Flippo, Edwin B, "Manajemen Personalialia", Erlangga, Jilid II, Alih bahasa : Moh.Masud, Edisi ke enam, Jakarta, 1995.
- Hasibuan, Malayu SP, "Manajemen Sumber Daya Manusia", CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Heidjrachman, "Manajemen Personalialia", BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1990.
- Kussriyanto, Bambang, "Meningkatkan produktivitas Karyawan", LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1991.
- Manullang, M, "Manajemen Personalialia", Ghalia Indonesia, cetakan ke enam, Jakarta, 1996.
- Martoyo, Susilo, "Manajemen Sumber Daya Manusia", BPFE Yogyakarta, Edisi ke tiga, Yogyakarta, 1994.
- Mitchell, Daniel J.B., "*Human Resources management an economic approach*", PWS-KENT Publishing Company, Boston, 1989.
- Moekijat, "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia", CV. Mandarmaju, Bandung.
- Panitia Istilah manajemen LPPM, "Kamus istilah manajemen", Pustaka Bina-man Pressindo, Jakarta, 1994.
- Produk Jasa PT. Bank Negara Indonesia (persero)Tbk, 1998.
- Propektus PT. Bank Negara Indonesia (persero)Tbk, 1992.
- Ravianto, J, Seri produktivitas I, "Produktivitas dan mutu kehidupan", SIUP, Jakarta, 1985.
- Ravianto, J, "Seri Produktivitas dan manajemen", SIUP, Jakarta, 1985.
- Simanjuntak, Payaman J, "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia", Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
- Sinungan, M, "Produktivitas apa dan bagaimana", Graha Persada press, 1985.
- Strauss, george, "manajemen Personalialia", PPM dan PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jilid I, Alih Bahasa : Ny. Grace M, Jakarta, 1996.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, "Kamus Besar Bahasa Indonesia", Balai Pustaka,Edisi ke dua, cetakan ke empat, Jakarta, 1995.
- Tunggal, Amin Widjaya, "Kamus Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 1997.
- Wetik, J.L, "Penelitian kerja dan Produktivitas", Erlangga, Jakarta, 1986.