SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 6, No. 1, January 2023

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT GARUDA KARYA MANDIRI

Suryadi Marthadinata[1], Mohamad Duddy Dinantara[2], Edy Krisyanto[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
suryadimarthadinata01196@gmail.com

Submitted: 10th Sept 2022/ **Edited**: 02nd Nov 2022/ **Issued**: 01st Jan 2023
Cited on: Marthadinata, S., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT GARUDA KARYA MANDIRI**.** *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(1), 1-12.

ABSTRACT

This study aims to find out what strategies are carried out by the company in this case the human resource management department to increase work motivation at PT Garuda Karya Mandiri. The findings of this study are expected to be able to find out the strategies and steps taken by the company's human resource management to increase work motivation for employees in running the company's organizational wheels. Where we know that in the era of free competition that is so tight today, work motivation that remains high and well maintained will have an impact on achieving optimization of company performance. If this is realized in a company, it can be said that the company will be able to continue to grow, compete and survive very well. In an effort to always maintain employee work motivation so that it is always optimal, a certain strategy is needed by the company's human resource management to make the right steps in increasing employee motivation in the company. The method used in this study is a qualitative method using the motivational theory of Abraham Maslow in seeing and explaining the human need to live. The results of this study found that there were at least three main strategies carried out by the Human Resources Management of PT Garuda Karya Mandiri in increasing employee motivation, namely (1) Compensation Stability Strategy, (2) Firmness Strategy in the Application of Rewards and Punishments, (3) Clarity of Planning Strategy Career path.

Keywords: Work Motivation, HR Management Strategy, PT Garuda Karya Mandiri

PENDAHULUAN

Sering sekali kita mendengar di berita dan media bahwasanya tidak jarang banyak perusahaan yang mengalami kemunduran bahkan kehancuran sekalipun dikarenakan oleh kinerja dari perusahaan yang tidak bagus dan cendrung menurun dari tahun ke tahun. Banyak faktor yang menyebabkan jeleknya kinerja perusahaan tersebut baik itu dari faktor eksternal maupun dari internal perusahaan itu sendiri (Van den Broeck, et al., 2021). Maka, di zaman yang serba kompetitif seperti sekarang ini, dimana kompleksitas hidup begitu banyak dengan kerumitannya masing-masing, telah memberikan semacam

beban psikologis bagi setiap karyawan di perusahaan, sehingga tidak jarang beban tersebut ikut berdampak pada motivasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban psikologis tersebut harus dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang sangat baik pula, dan kuncinya ada pada strategi dan teknik dari perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Ali & Anwar, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana menurut Sedarmayanti (2017:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan .

Oleh sebab itu sistem manajemen hendaknya dapat memastikan suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat pula. Dengan demikian karyawan akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal dan konsisten sehingga pada akhirnya efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan dalam perusahaan dapat diwujudkan. Permasalahan dalam MSDM akan selalu menekankan pada pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Hal tersebut tidak terlepas dari perubahan yang terjadi setiap waktu baik dari segi tantangan kerja, hukum, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja itu sendiri. Oleh sebab itu maka MSDM harus terus berubah dan berkembang.

Pemahaman filosofis yang mendasari hal tersebut berprinsip bahwa setiap karyawan adalah manusia yang mesti dihargai sebagaimana menurut nilai-nilai kemanusian. Manusia bukanlah mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Itu sebabnya juga kajian tentang manajemen SDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensai karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Kalogiannidis, 2021).

MSDM membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen itu sendiri. Untuk itu sangatlah

diperlukan sebaik mungkin suatu sinergi dengan lingkungan oleh para karyawan (Huang, 2021). Tidak bisa dipungkiri, kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang memegang peranan sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, di mana dengan motivasi kerja yang tinggi dan selalu terjaga konsistensinya, maka pada akhirnya hal tersebut tentu akan menghasilkan output kinerja perusahaan yang sangat baik dan memuaskan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa optimal maka dalam suatu organisasi perusahaan dibutuhkan yang namanya strategi, dimana strategi tersebut akan bisa mendeksi dimana letak kelemahan dan kekurangan dari para karyawan. Strategi itu sendiri pada akhirnya akan berjalan dengan baik apabila keputusan yang diambil tentang teknis pelaksanaanya juga tetap sasaran.

PT Garuda Karya Mandiri merupakan salah satu anak perusahaan BUMN dari PT Garuda Indonesia yang bergerak di bidang industri manajemen building services dan kontraktor. Dengan strategi MSDM yang sangat baik dalam menjaga motivasi karyawan, perusahaan tetap eksis, tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Sungguhpun demikian, tidak ada yang namanya kesempurnaan dalam diri manusia itu sendiri. Sebagai seorang manusia, adakalanya seorang karyawan mengalami kejenuhan, tidak bersemangat dalam bekerja bahkan tidak peduli dengan karir yang lebih tinggi yang sesungguhnya bisa didapatkan di tempat kerjanya. Di sinilah peranan dari MSDM untuk selalu memberikan motivasi yang terbaik bagi para karyawannya sehingga kinerja perusahaan terus bisa meningkat. Hal demikian tentu berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan tersebut yang mana pada akhirnya juga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan baik itu dari segi kompensasi, pelatihan hingga jenjang karir.

Dalam meningkatkan motivasi karyawan PT Garuda Karya mandiri melakukan beberapa hal diantaranya dengan memberikan tunjangan, pelatihan, dan bonus. Namun ada beberapa hal yang mengakibatkan motivasi kerja menurun diantaranya adalah

kurangnya alat kelengkapan untuk keberlangsungan pekerjaan, lingkungan kerja kurang kondusif di mana ada beberapa ruangan yang pengap sehingga pekerjaan karyawan akan terganggu dan permasalahan kantor lainnya.

Sebagai gambaran berikut ini adalah beberapa fenomena kinerja karyawan PT Garuda Karya Mandiri berdasarkan data KPI (*Key Performance Indexs*) perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk aspek kualitas pekerjaan, kinerja karyawan tahun 2018 (75 %), tahun 2019 (85 %), dan Tahun 2020 (90 %).
2. Untuk aspek kuantitas, kinerja karyawan tahun 2018 (70 %0 , tahun 2019 (80 %), dan tahun 2020 (85 %).
3. Untuk aspek tanggung jawab, kinerja karyawan tahun 2018 (80 %), tahun 2019 (80 %), dan tahun 2020 (75 %).
4. Untuk aspek kerjasama, kinerja karyawan tahun 2018 (80 %), tahun 2019 (85 %), dan tahun 2020 (95 %).
5. Untuk aspek inisiatif, kinerja karyawan tahun 2018 (80 %), tahun 2019 (80 %), tahun 2020 (80 %). Dari ke lima aspek tersebut didapatkan rata-rata untuk tahun 2018 (77 %), tahun 2019 (82 %), dan tahun 2020 (85 %).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sunyoto, 2020; Sedarmayanti, 2017). Zainal, et al. (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menukil dari dua pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, penggerakan, pengendalian yang dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan

kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, dan hubungan indusrial untuk mencapai tujuan bersama (Daft, 2019).

Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021) memaparkan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan untuk fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2021), mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Peningkatan Kinerja Karyawan dan Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Menurut KBBI arti kata "peningkatan" adalah proses, cara, atau perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya). Jadi, dalam konteks ini peningkatan kinerja karyawan adalah meningkatkan usaha yang dicapai oleh individu atau kelompok sehingga menunjukkan kegiatan yang lampau sebagai hal yang harus ditingkatkan. Terdapat faktor yang membuat individu atau kelompok berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya antara lain gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi, dengan ketiga faktor tersebut diharapkan karyawan mampu untuk meningkatkan produktifitas kerjanya (Larasati, 2018).

Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Sutrisno (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang tercapai oleh individu atau sekawanan orang dalam suatu tempat kerja yang sama, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di lain pihak Mangkunegara (2019) mengatakan bahwa kinerja terdiri dari dua kata yaitu Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai sesungguhnya) pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan setiap karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya sesuai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan olehnya.

Terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menurut Stoner dalam Sutrisno (2019) memaparkan adanya empat cara yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja setiap karyawan antara lain pemberian motivasi, kesesuaian penempatan, pengembangan dan pemeliharaan sdm dan komunikasi efektif.

Menurut Yuli dalam Dahlan (2018) motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkanya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan. Sedangkan Viktor Vroom dalam Silalahi (2015) mengatakan motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah dikehendaki. Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Silalahi (2015) menyatakan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem needs*).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teori Motivasi dari Abraham Maslow. Metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/gejala. Dalam paradigma ini realitas sosial dipandang sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, dan penuh makna (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui metode yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berbasis kualitatif
2. Pembahasan dilakukan secara eksplanasi
3. Teknik analisis menggunakan adalah pengumpulan data, deskripsi data mentah, reduksi data, kategorisasi data, dan mengkonstruksi hubungan kategorisasi.
4. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan dokumentasi
5. Jumlah informan terdiri dari 2 orang.

6. Subjek penelitian adalah karyawa dan kepala HRD, PT. Garuda Karya Mandiri.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan yang didukung oleh hasil observasi dan studi dokumentasi maka diperoleh hasil penelitian terhadap "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Karya Mandiri" adalah sebagai berikut:

1. Strategi Stabilitas Kompensasi

   Manajemen sumber daya manusia perusahaan harus mampu membuat dan menjalankan suatu strategi kompensasi yang memberikan suatu kondisi stabilitas dari pengelolaan dan sistem kompensasi yang diberikan tersebut. Tujuannya tidak lain dan tidak bukan adalah untuk memberikan rasa tenang dan nyaman bagi setiap karyawan perusahaan dalam memotivasi dirinya sendiri. Adapun kestabilan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah (1) Kenaikan Gaji dengan melihat Data Key Performance Indeks (KPI) (2) Bonus dua kali dalam setahun yang besarnya sebulan gaji yang diterima setiap bulan Juli dan Desember dengan kriteria masa bekerja 1 sampai 4 tahun dan satu setengan bulan gaji dengan masa kerja di atas 5 tahun. (3) Tunjangan Transport, Makan, dan Lembur (4) Tunjangan Hari Raya 1 bulan Gaji dan Hadiah berupa Tiket Perjalanan serta Umroh.

2. Strategi Ketegasan Penerapan Penghargaan dan Hukuman

   Penghargaan dan hukuman juga merupakan salah satu strategi utama yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan khususnya di PT Garuda Karya Mandiri. Stabilitas kompensasi dan ketegasan penerapan penghargaan dan hukuman merupakan satu paket yang tidak dapat dipisahkan dan inheren dalam satu batang tubuh. Pemberian porsi yang seimbang di antara keduanya kepada para karyawan adalah suatu keniscayaan demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi perusahaan. Dengan demikian karyawan akan memiliki self awareness atau kesadaran diri yang utuh terhadap semua hak dan kewajibannya terhadap organisasi perusahaan sehingga hal itu akan berdapampak pada bagusnya kinerja perusahaan. Yang berprestasi diberi penghargaan dan yang bersalah diberikan hukuman yang tegas dan setimpal dengan tingkat

kesalahannya. Adapun bentuk penghargaan yang telah kami berikan bagi karyawan adalah 1) Promosi Kenaikan Jabatan; dan 2) Tanda Jasa Karena Lamanya Pengabdian khusunya yang telah mencapai 25 tahun. Sedangkan untuk hukuman sendiri bisa dalam bentuk teguran tertulis, mutasi, sampai pemecatan tergantung besarnya tingkat kesalahan.

3. Strategi Perencanaan Karir/Jenjang Karir.

Jenjang karir juga merupakan salah satu aspek utama lainnya dalam hal peningkatan motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia perusahaan harus menentukan pemetaan yang jelas terukur terhadap alur dan jalannya sistem perencanaan karir atau jenjang karir. Dikatakan demikian karena kejelasan dan kemaksimalan jenjang karir juga akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan dari waktu ke waktu. Jika manajemen sumber daya manusia perusahaan mampu memberikan kejelasan dan jenjang karir maksimal yang bisa diraih oleh seorang karyawan dengan kriteria yang jelas dari perusahaan, maka hal itu tentu akan memberikan dorongan kesadaran diri tersendiri dari seorang karyawan dalam menjaga serta meningkatkan motivasi kerjanya.

Adapun metode dalam hal informasi kejelasan tentang jenjang karir tersebut perusahaan memberikan setidaknya dengan dua cara (1) Menyediakan fasilitas tanya jawab khusus ke bagian HRD dan (2) Dengan menginformasikan langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Sementara untuk landasan untuk kejelasan perencanaan karir seorang karyawan tersebut tetap mengacu pada data Key Performance Indeks (KPI) yang disinkronkan dengan posisi jabatan dan masa pengalaman kerja beserta tingkat pendidikan seseorang.

Perusahaan merumuskan ketentuan tersebut mulai dari level staf biasa sampai posisi General Manajer (GM). adapun kriteria posisi dengan pendidikan yaitu (1) Staf biasa, pendidikan SMA dan D3 (2) Suvervisor, minimal S1 dengan pengalaman minimal 3 tahun (3) Manajer, minimal pendidikan S1 dengan pengalaman 5 tahun (4) Senior Manajer, pendidikan minimal S2 dengan pengalaman minimal 5 tahun (5) General Manajer atau GM, pendidikan minimal S2 dengan pengalaman 5 tahun.

Selanjutnya hal yang dilakukan PT Garuda Karya Mandiri yang ditinjau dari teori

motivasi Abraham Maslow dalam peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu dengan membuat unsur-unsur pokok (strategi) peningkatan yang terdiri dari unsur insentif, unsur tunjangan, unsur sistem kerja secara kekeluargaan, dan unsur penghargaan. Berikut penjabaran dari unsur-unsur pokok (strategi) yang dilakukan PT Garuda Karya Mandiri dalam peningkatan motivasi kerja setiap karyawan yaitu:

1. Insentif

   Dalam hal memberikan penghasilan tambahan PT Garuda Karya Mandiri sangat serius terkait penggajian tambahan dikarenakan penggajian tambahan merupakan hal yang penting guna menaikkan motivasi kerja setiap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat. Dengan demikian hal tersebut tentu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri yang mana pada akhirnya secara kumulatif akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Insentif yang diberikan perusahaan antara lain : memberikan bonus tambahan penghasilah gaji dua kali dalam setahun yaitu tepatnya pada setiap bulan Juli dan Desember. Adapun besarannya dan kriteria untuk itu adalah dengan masa kerja 1 sampai dengan 4 tahun akan mendapatkan besaran penghasilan sebesar 1 bulan gaji, sedangkan untuk masa kerja di atas 5 tahun akan mendapatkan 1,5 bulan gaji. Hal tersebut terbukti ampuh dan membuat karyawan merasa sangat puas dengan sistem tersebut. Kemudian lagi ada juga pemberian hadiah berupa tiket perjalanan dan umroh bagi yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan.

2. Tunjangan

   Setiap karyawan khususnya yang ada di PT Garuda Karya Mandiri sudah pasti menginginkan adanya tunjangan karena dengan mendapatkan tunjangan para karyawan akan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun membeli sesuatu barang yang diinginkannya. Dari sisi perusahaan tunjangan bisa dikatakan merupakan balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan karena telah membantu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Adapun tunjangan yang diberikan haruslah dibayarkan setiap bulan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan, dan tunjangan tersebut tidak hanya berupa uang saja tetapi bisa saja dari jasa dan lain-lain.

Adapun program tunjangan yang diberikan PT Garuda Karya Mandiri yaitu :

1. Jaminan rasa aman (Employee Security). Setiap karyawan akan diwajibkan untuk memiliki BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan dikarenakan sudah diatur dalam undang-undang. Karyawan wajib membayar iuran BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS kesehatan setiap bulannya yang besarannya telah di atur juga dalam peraturan presiden republik Indonesia nomor 12 tahun 2003.
2. Gaji dan Upah yang dibayarkan pada saat karyawan tidak dapat bekerja (pay for time not worked). PT Garuda Karya Mandiri dalam hal ini akan tetap memberikan gaji atau upah di saat tidak bekerja dikarenakan kesehatan atau sakit dengan catatan ada surat pemberitahuan baik itu surat sakit maupun surat menghadiri acara tertentu yang bersifat penting sekali bagi seorang karyawan. Tentunya lama waktu toleransinya sesuai dengan kebijaksanaan oleh perusahaan.
3. Tunjangan uang transport, uang makan, dan uang lembur atau kelebihan jam kerja. Adapun tunjangan pensiun yang diberikan oleh setiap karyawan PT Garuda Karya Mandiri dan dibayarkan setiap bulannya dari gaji pokok dan dapat diambil saat masa kerja atau masa bakti telah usai, dan telah hal itu telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 18 tahun 2019.
4. Sistem Kerja Secara Kekeluargaan

   Dalam menyelesaikan pekerjaanya, karyawan PT Garuda Karya Mandiri melandaskan prinsipnya pada budaya kerja yang telah diciptakan oleh perusahaan. Budaya kerja sangat diperlukan karena disamping untuk mempererat rasa kekeluargaan dan hubungan baik antara sesama karyawan. Kemudian lagi budaya kerja perusahaan yang dilandasi oleh prinsip sistem kerja secara kekeluargaan sangat penting sekali keberadaanya karena setiap pekerjaaan dalam satu bidang tentu memiliki keterkaitan dengan bidang lainnya. Untuk mewujudkan hal tersebut maka dibutuhkan adanya dukungan dan kerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara cepat dan tepat. Misalnya dalam melakukan kunjungan kerja setiap bidang memerlukan surat izin yang buatkan oleh sekretaris. Kemudian setelah menyelesaikan kunjungan kerja tersebut setiap bidang yang mewakili kunjungan kerja tersebut memberikan hasil kepada sekretaris sehingga sekretaris mengetahui sejauh mana pekerjaan tersebut terlaksana. Demikian juga halnya ketika rapat/meeting dengan konsumen, saat pembahasan yang berkaitan dengan bidang

tertentu maka bidang tersebut dituntut untuk kerja sama dengan bidang lainnya supaya keinginan konsumen dapat terealisasi dengan baik.

Adapun hal yang dilakukan oleh PT Garuda Karya Mandiri dalam mempererat hubungan kerja antara satu dengan lainnya baik itu di dalam kantor maupun di luar kantor antara lain menerapkan salam senyum dan sapa, melakukan briefing setiap sekali seminggu, ucapan selamat hari raya keagaaman, ucapan bela sungkawa jika ada kemalangan dan sebagainya. Kemudian lagi ada juga acara berupa pengajian (siraman rohani) sebulan sekali yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menenangkan bathin serta perasaan para karyawan dari berbagai permasalahan-permasalahan hidup yang terkadang mengganggu kinerja karyawan itu sendiri.

5. Penghargaan (*Reward*). Dalam memberikan reward PT Garuda Karya Mandiri melakukan berbagai cara agar para karyawannya betah dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun reward yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yaitu adanya jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawan yang mampu menyelesaikan program kerja yang dibebankan kepada setiap divisi untuk perusahaan secara cepat dan tepat waktu sesuai dengan yang ditargetkan. Kemudian lagi ada penghargaan berupa karyawan terbaik, karyawan dengan masa kerja 25 tahun, pujian-pujian di saat rapat kerja, ada sertifikat-sertifikat prestasi, ada berupa peniti emas dan lainnya yang sejenis.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari penelitian tentang "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Karya Mandiri" adalah sebagai berikut:

1. Keberadaan suatu strategi yang tepat dan unggul serta kompetitif oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan merupakan suatu keniscayaan. Hal ini perlu dipersiapkan secara matang dan sungguh-sungguh untuk menjaga motivasi kerja dan kinerja para karyawan terhadap visi dan misi perusahaan. Adapun strategi yang diterapkan perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah strategi stabilitas kompensasi, strategi

ketegasan penerapan penghargaan dan hukuman serta strategi jenjang karir atau perencanaan karir yang jelas.

2. Teori motivasi Abraham Maslow setidaknya telah memberikan cara pandang yang lebih mulia dari sisi kacamata perusahaan dalam memperlakukan para karyawannya, sehingga hal tersebut mampu menciptakan hubungan yang baik, harmonis serta kondusif antara karyawan dengan manajemen perusahaan maupun dengan *stake holder* lainnya. Karyawan merasa diperlakukan layaknya manusia ataupun mahluk yang memang secara kodratnya meiliki harkat dan martabat yang mulia di sisi Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(2), 21-30.

Daft, R. L. (2019). Era Baru Manajemen: New Era Of Management. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Dahlan, (2018). Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1, Bandung: Mujahid Press.

Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Huang, Y. (2021). Uncertainty in work motivation theory-building. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, *14*(3), 212-223.

Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance. A scoping review paper for public sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management, 8 (3), 984*, *996*, 3.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Deepublish

Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

Silalahi, Ulbert. (2015). Asas Asas Manajemen, edisi 3, Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. (2020). Metode penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, *11*(3), 240-273.

Wibowo. (2017). Manajemen Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.