

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCHING DI APARTEMEN “X” SURABAYA

Dhony Navandi¹⁾, Hwihanus²⁾, Slamet Riyadi³⁾

^{1),2),3)} Univeritas 17 Agustus Surabaya

Email: 1272300010@surel.untag-sby.ac.id¹⁾, hwihanus@untag-sby.ac.id²⁾,
slametriyadi10@untag-sby.ac.id³⁾

Abstract

This research aims to know influence of work motivation in improving the employees performan of Building Management Apartemen “X” on East Surabaya. This research applied descriptive qualitative research. The supervisor as head departemen is important for the company because it has a role as a potential activator off all corporate activities. Companies that have qualified human resources can easily integrate corporate vision with corporate goals that have been set before.it can be conuluded that the high motivation in achieving a higher to interact or have a good relationship with others, and have a high motivation in reaching a power or have influence on others.

Keywords: *work motivation , employees performance*

PENDAHULUAN

Apartemen “X” yang berlokasi di Surabaya dikelola oleh Badan Pengelola Lingkungan (BPL) yang semua kegiatan berkelanjutan baik adminisitratif maupun teknis sehingga seluruh kegiatan dapat berlangsung sebagaimana seharusnya, tentunya kegiatan tersebut melibatkan sumber daya manusia yang meliputi manajemen (pimpinan, kepala departemen, dan staff) dan karyawan outsourcing yang meliputi divisi kebersihan (house keeping), keamanan dan parkir. Untuk karyawan outsourcing tersebut pihak manajemen bekerja sama dengan Perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing (vendor) Dimana vendor tersebut menempatkan pekerja yaitu tim house keeping sebanyak 30 orang dengan waktu kerja terbagi dua shift, tim keamanan sebanyak 45 orang dengan waktu kerja terbagi 2 shift dan tim parkir sebanyak 5 orang dengan waktu kerja 2 shift.

Keberadaan karyawan outsourcing tersebut diperlukan manajemen pengelola apartemen yang tentunya sudah ditetapkan semua pekerjaan yang harus dilakukan karyawan outsourcing dengan harapan memberikan hasil sesuai harapan manajemen pengelola apartemen dimana kesepakatan dengan Perusahaan penyedia karyawan outsourcing terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik dari pihak manajemen pengelola apartemen maupun pihak perusahaan penyedia outsourcing.

Pihak manajemen pengelola apartemen memiliki harapan kinerja yang baik dari karyawan outsourcing sehingga kegiatan operasional apartemen dapat berjalan sesuai harapan baik dari pihak manajemen pengelola apartemen maupun penghuni apartemen.

Disini penulis melakukan riset untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan outsourcing melalui Analisa motivasi karyawan dengan 5 variabel yang meliputi kompensasi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, iklim organisasi dan kepemimpinan.

REVIEW LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Yandra Rivaldo (2022) adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Menurut Riniwati (2016) mendefinisikan kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dikerjakan karyawan.

Motivasi

Menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang karyawan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam hal ini motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan motivasi atau rangsangan yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Menurut Priansa (2014), motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Beberapa faktornya adalah sebagai berikut: penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan; tanggung jawab yang diberikan; kesempatan untuk terus tumbuh di dalam perusahaan; gaji yang sesuai dan tunjangan bonus.

Motivasi kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005 dalam weol 2015), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : kompensasi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, iklim organisasi, kepemimpinan.

Kompensasi

Menurut Ardana (2012) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat secara jangka panjang maupun pendek, hal tersebut dikarenakan kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawannya. Menurut Simamora (2004 dalam Riandani 2015) aspek-aspek kompensasi meliputi : adil dengan tidak membedakan gaji pegawai dengan tingkatan yang sama; layak, dalam arti sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan; insentif atau tambahan bonus bila karyawan bekerja lebih lama, berprestasi; fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kerja karyawannya; tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Disiplin Kerja

Menurut Siagan (2014), disiplin kerja berarti tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawannya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam peranannya meningkatkan kualitas kerja, terdapat beberapa faktor pengukuran disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sidanty (2015) yaitu, kepatuhan pada jam kerja; kepatuhan pada perintah pimpinan; menggunakan fasilitas atau alat kantor secara cermat dan hati-hati; berpakaian sopan sesuai dengan peraturan perusahaan; bekerja dengan mengikuti semua aturan yang telah disepakati bersama.

Pendidikan dan Pelatihan

Simamora (2004 dalam Taroreh 2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan ditujukan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja atau alur kerja para karyawan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sendiri memiliki hubungan dengan kinerja

karyawan. Pendidikan dan pelatihan sendiri merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk membekali karyawannya dengan pengetahuan-pengetahuan tentang apa yang harus dikerjakan di dalam perusahaan.

Iklm Organisasi

Menurut Wirawan (2008 dalam Wasposito 2016) iklim organisasi berarti persepsi anggota organisasi atau karyawan mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal perusahaan secara rutin.

Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Marginingsih (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan yang berkharisma dapat mempengaruhi nilai-nilai dari pada anggotanya dengan memberikan fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi dan bimbingan

Sumber daya manusia (karyawan outsourcing) memberikan kontribusi kepada manajemen pengelola apartemen dengan kinerja karyawan yang meliputi :

1. Kuantitas Keluaran
Merupakan jumlah keluaran yang diberikan karyawan outsourcing kepada manajemen pengelola apartemen dengan kemampuan karyawan tersebut seperti tim kebersihan (house keeping) telah menyelesaikan seluruh daftar kerja dengan baik.
2. Kualitas keluaran.
Pada kondisi ini adalah kualitas hasil kerja karyawan lebih diutamakan sehingga sesuai harapan manajemen pengelola apartemen.
3. Tingkat Kehadiran di tempat kerja.
Di awal karyawan bergabung dengan manajemen pengelola apartemen sudah ditentukan jam masuk dan pulang karyawan outsourcing sehingga diharapkan karyawan outsourcing mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap manajemen pengelola apartemen.
4. Kerja sama
Keterlibatan seluruh karyawan outsourcing dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting sebagai kerja sama yang baik antar karyawan outsourcing sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

1. Mahmud, Sopiah : Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 7, No. 3, Maret 2022
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review

Pada saat karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja maka hal tersebut akan berdampak pada penghambatan aktivitas operasional organisasi. Oleh sebab itu, salah satu indikator kuat dalam mempengaruhi lingkungan tersebut adalah dengan hadirnya seorang pemimpin. Ada banyak gaya yang disukai oleh para karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional terlebih pada era digitalisasi yang dirasakan saat ini.

Metode yang digunakan adalah Literatur Review dengan menggunakan data sekunder, dimana penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan tema, informasi diambil dari berbagai jurnal terindeks scopus.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan konsekuensi perubahan yang menarik, serta memiliki komitmen tinggi dan dapat melihat kemampuan dirinya.

Metode penelitian ini menggunakan metode Literatur Review. Data yang digunakan adalah data sekunder. Dimana penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan tema, penelusuran data dilakukan dengan menelusuri Science Direct dan Google Scholar dengan kata kunci variabel yang telah ditentukan. Artikel yang telah terkumpul dibaca dan dipelajari dengan cermat untuk melihat apakah artikel memenuhi kriteria peneliti untuk dijadikan sebagai literatur dalam penulisan Literatur Review. Pencarian dibatasi mulai pada tahun 2016 hingga tahun 2022 yang diakses fulltext dalam format PDF

Sumber yang menjadi rujukan dalam penulisan ini yaitu :

- a. Jnaneswar K and Gayathri Ranjit. 2020
Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility
- b. Romain Rampa & Marine Agogu . 2020
Developing radical innovation capabilities: Exploring the effects of training employees for creativity and innovation
- c. Saira. 2021
Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of psychological empowerment.

Hasil Penelitian :

Karyawan yang berada pada lingkungan organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang transformasional dapat merasakan dampak positif, dampak yang timbul seperti peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan konsekuensi perubahan yang menarik, serta memiliki komitmen tinggi dan dapat melihat kemampuan dirinya.

2. Annisa Ika Deswanti, Yunita, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Agus Purwanto, Jurnal JISMA Vol. 02 No. 03, Juni 2023
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Narrative Literature review.

Pengembangan kinerja meliputi kepribadian, pengalaman, kompetensi, dan pendidikan, serta modifikasi perilaku dan teknik perbaikan, yang memberikan nilai tambah yang memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan tingkat pendidikan.

Pengalaman kerja juga dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

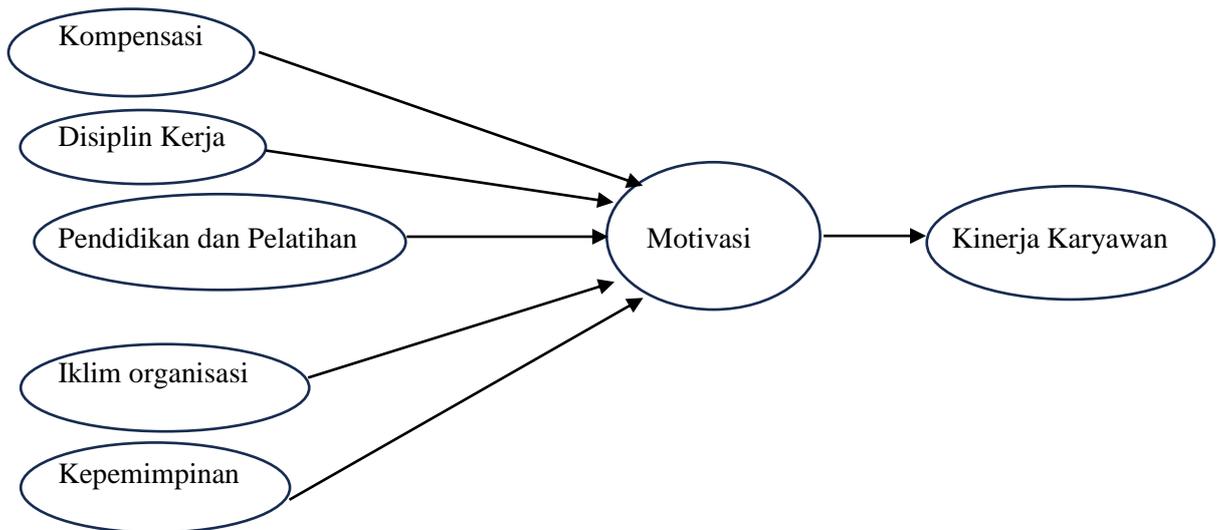
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kali ini adalah metode penelitian kuantitatif yang disajikan dalam bentuk Narrative Literature Review.

Sumber yang menjadi rujukan dalam penulisan ini yaitu :

- a. Adella, A., Nurhayati, N., & Asbari, M. (2022).
Development of Just in Time Teaching (JITT) Based on a Scientific Approach on Mushroom Materials to Improve Analytical Thinking Ability of Class X Senior High School Students. *JKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2478–2482.
- b. Asbari, M., Yani, A., Wardoyo, S., Sitanggang, T. W., Sukmawati, K. I., Santoso, G., Lafendry, F., Irhamni, & Rusadi, B. E. (2023).
Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 128–140.
- c. AYU, E. M., ADIYANTO, ., & ASBARI, M. (2022).
Rancang Bangun Sistem Informasi Customer Relationship Management (CRM) Berbasis Web Pada Ifa Interior. *Insan Pembangunan Sistem Informasi Dan Komputer (IPSIKOM)*, 9(2). <https://doi.org/10.58217/ipsikom.v9i2.203>

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H4 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H5 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H6 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci dan teknik pengumpulan data

dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dimana hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Melalui penelitian kualitatif ini, nantinya, peneliti akan mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya

Subyek dan Obyek

Obyek dalam penelitian ini adalah manajemen Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya. Menurut Sugiyono (2013), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Subjek dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang dirasa paham mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Penentuan subjek dari penelitian ini menggunakan purposive sampling yang dimana teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Subjek yang menjadi sumber data dalam penelitian ini didasari pada pertimbangan kepahaman pada permasalahan dan tujuan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang diteliti mengenai kinerja pada karyawan Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya, maka subjek dalam penelitian ini dipertimbangkan sesuai dengan kriteria yang dirasa paham mengenai masalah di dalamnya. Subjek dalam penelitian ini adalah Building manager, Head Of Departement, Supervisor House Keeping (HK), Supervisor Keamanan dan Supervisor Parkir.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Kuncoro (2013), wawancara personal merupakan wawancara antara orang, yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh pewawancara demi tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode wawancara semiterstruktur. Wawancara yang dilakukan kepada Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya dalam penelitian ini akan menjelaskan gambaran informasi langsung dari Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya mengenai cara manajemen meningkatkan kinerja karyawannya berdasarkan daftar pertanyaan yang dibuat. Wawancara dengan karyawan Badan Pengelola Apartemen X di Surabaya dapat menjelaskan secara langsung pandangan karyawan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan apakah memiliki dampak langsung terhadap kinerja dalam bekerja di perusahaan dan cara pandang karyawan mengenai kinerjanya pada perusahaan dengan berdasarkan pada daftar pertanyaan yang diberikan. Wawancara yang terakhir dengan supervisor masing dapat memberikan informasi mengenai cara meningkatkan kinerja berdasarkan teori mengenai cara peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif ini, data hasil temuan dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015). Uji validitas dari penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber. Metode triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan informan.

Tahap Analisis Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis selama di lapangan dengan model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Reduksi Data :
Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memilah hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari kesimpulan sementara.
- 2) Penyajian Data :
Penyajian data dilakukan dengan pengorganisasian data ke dalam suatu bentuk tertentu seperti dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sebagainya untuk dapat dipahami.
- 3) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi :
Penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Penarikan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penarikan data dari koding untuk diambil kesimpulannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Motivasi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai penghargaan mendapatkan hasil bahwa perusahaan memberikan penghargaan ketika karyawan berprestasi dan sesuai dengan laba perusahaan. Mengenai masalah tanggung jawab pihak manajemen menyatakan bahwa tanggung jawab diberikan secara full karena karyawan juga merupakan bagian dari perusahaan. mengenai jenjang karir mendapatkan hasil bahwa terdapat jenjang karir di dalam perusahaannya, terlebih pada pemberian tanggung jawab yang semakin bertambah.

“Sebetulnya ada namun sehubungan dengan laba usaha. Jadi kalau laba usahanya mencukupi, pekerjaannya itu cepat dan benar, ya pasti ada penghargaannya” (Manajemen)

“Dalam penilaian kami bahwa mereka bekerja di tempat Kita Mereka itu sudah mendapat kepercayaan yang sesuai dengan tingkat kemampuannya karena karyawan tersebut pasti menjadi wakil dari perusahaan Kita, dari sana kepercayaan akan semakin bertambah kalau dia bisa menjalaninya dengan kesungguhan.” (HOD)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai penghargaan mendapatkan hasil bahwa karyawan belum mendapatkan penghargaan atau reward dalam manajemen. Dalam hal gaji karyawan juga menyatakan sudah diberikan gaji sesuai oleh manajemen. Dalam permasalahan tanggung jawab karyawan merasa belum jelas dengan tanggung jawab yang ada di manajemen karena masih kerja di dalam team.

“Harusnya ya begitu, kami pasti akan lebih baik lagi untuk mengerjakan tugas dan target yang diberikan pimpinan.” (Spv HK)

“Idealnya manajemen memberikan kejelasan mengenai siapa penanggung jawab untuk satu pekerjaan, jadi diserahkan saja tanggung jawabnya mungkin disitu ada 2-3 orang tapi kan tidak mungkin semuanya jadi leader. jadi leadernya saja yang ditunjuk meskipun nanti ada reward nanti terserah rewardnya untuk timnya dia tapi bukan untuk personal.” (Spv Keamanan)

“Kami pasrah saja, diberi reward ya kami berterima kasih, tidak diberi ya bagaimanapun ini sudah tugas kami,” (Spv Parkir)

Analisis Kompensasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai kompensasi, mendapatkan hasil bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dirasa cukup oleh manajemen. Pihak manajemen juga mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawannya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah. Mengenai masalah reward, badan pengelola mengatakan reward diberikan apabila karyawan bekerja dengan cepat dan tepat dan reward yang terbaik adalah juga dalam bentuk uang. Pihak manajemen juga menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan merupakan jaminan kesehatan.

“Cukup tidaknya gaji yang didapat itu relative, manajemen sudah memberikan fasilitas kepada karyawan baik dari sarana kerja maupun tunjangan Kesehatan bagi karyawan Dimana karyawan sudah diikut sertakan BPJS Kesehatan, kenyataan ada karyawan yang sudah lama sekali ada di tempat kita bekerja ya Saya menganggapnya fasilitas yang diterima itu sudah cukup.” (Manajemen)

“Ya Besaran gaji yang diberikan kepada karyawan menurut kami sudah sesuai karena sistem penerimaan pendapatan karyawan itu selalu kita melihat dasarnya, dasar sesuai peraturan pemerintah, kalau bagi karyawan bahwa gaji yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka, ya kami serahkan kepada masing-masing karyawan, kalaupun ada karyawan yang berprestasi maka kami akan meningkatkan posisinya seperti contoh yang sudah ada yaitu karyawan yang awalnya karyawan biasa namun setelah sekian lama kami nilai dan dia punya kondisi kerja yang bagus ya kami naikkan posisinya sebagai supervisor.”(HOD)

“Bagi teman-teman kami di tim HK sebetulnya yang kami terima masih belum mencukupi, sebetulnya di tempat yang lain relative sama, jadi bagaimana kami menjalani dan bagaimanapun kami tetap berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai harapan Perusahaan.” (Spv HK)

“Memang ada fasilitas Kesehatan dan sudah kami gunakan dan itu sangat membantu kami, kami mempunyai harapan ada tambahan gaji dari yang kami terima saat mengingat saat ini semua harga kebutuhan sudah pada naik. Dan sesuai SOP di tim keamanan maka kami tetap bekerja sebaik mungkin .” (Spv Keamanan)

“Kami menyadari posisi kami yang tentunya berbeda dengan staff, gaji yang kami terima lancar setiap bulannya, besar kecilnya gaji yang diterima itu disyukuri dan dijalani, namun didalam hati kecil kami tetap ada harapan kenaikan gaji pada tahun depan.” (Spv Parkir)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan outsourcing pada Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai fasilitas kantor, mendapatkan hasil bahwa fasilitas dirasa cukup, tetapi memang perlu adanya penambahan untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan juga mengatakan mengenai gaji, perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan UMK Kota Surabaya. Tetapi untuk pemberian reward belum ada sistem yang jelas dalam perusahaan sehingga terkadang pemberian reward juga tidak diadakan

oleh perusahaan. Mengenai masalah tunjangan karyawan mengatakan mendapatkan tunjangan di dalam perusahaan.

“Ada fasilitas kantor, dan kami memanfaatkan dengan baik dan benar, namun bila ada kerusakan pada suatu alat, biasanya akan segera diadakan agar tidak mengganggu kerja tim kami, untuk reward dalam bentuk uang yang selama ini kami terima memang adalah tunjangan hari raya, selain ada walau tidak banyak dan lebih mengarah ke tip bagi kami.” (Spv HK)

“gaji sesuai UMK Kota Surabaya. Sedangkan untuk reward ini kami belum pernah terima, saya tidak tahu apakah ada kebijakan tentang reward di perusahaan” (Spv Keamanan)

“Sesekali kami mendapat “tip” dari teman-teman kantor, memang tidak banyak tapi kami cukup puas karena kami merasa dihargai adanya kami, sedangkan untuk fasilitas kantor memang sudah disiapkan manajemen seperti sarana meja tulis, gate parkir bahkan ada wifi sehingga kami lancar berkomunikasi dengan tim kami.” (Spv Parkir)

Analisis Disiplin Kerja

Berdasarkan aspek disiplin kerja, Badan Pengelola Apartemen “X” menjelaskan mengenai aturan jam kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian seluruh pelaku kerja, hal tersebut dikarenakan jam kerja memang sesuai dengan kesepakatan vendor outsourcing. Mengenai kepatuhan pada perintah atasan, manajemen menyampaikan bahwa karyawan mematuhi semua perintah dari pimpinan perusahaan. Manajemen juga menjelaskan mengenai penggunaan fasilitas kantor secara cermat, banyak karyawannya yang masih diam ketika fasilitas kantor rusak sehingga pekerjaannya kurang produktif

“Jam kerja pasti ada, semua sudah dikondisikan sesuai SOP masing-masing divisi karena ada tim yang shift 24 jam dan ada yang shift dua kali dalam sehari. Untuk hari libur juga sudah dikondisikan seperti tim keamanan dengan sistim 4-2 yaitu kerja 4 hari (12 jam dalam satu shift) dan dua hari libur kerja. Dalam pengamatan kami masih ada karyawan yang kurang dalam disiplin kerja, nah karyawan yang seperti ini kami kembalikan ke vendor untuk diganti mereka yang lebih disiplin dalam kerja. Secara umum semua karyawan patuh pada perintah atasan.” (Manajemen)

“Secara umum disiplin kerja karyawan sudah sesuai harapan kami, walaupun ada yang prestasinya menurun, biasanya kami pindah posisi, contohnya dari posisi HK kantor manajemen kami pindah ke kolam renang agar ada penyegaran, namun bila masih rendah disiplinnya ya kami kembalikan ke vendor.” (HOD)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan outsourcing Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai jam masuk kantor, mendapatkan hasil bahwa terdapat aturan jam keluar masuk kerja. Sedangkan mengenai perintah langsung dari pimpinan menurut karyawan tidak semua bagian diberi perintah langsung oleh atasan, melainkan melalui supervisor untuk diteruskan ke karyawan.

“Ada aturan jam masuk kantor, ada beberapa person yang mempunyai jam masuk pulang yang berbeda, secara umum kami mempunyai jumlah jam kerja yang sama, di tim kami kerja enam hari dan satu hari libur walau tidak selalu libur pada hari minggu,

bagi karyawan yang ada keperluan keluarga di hari minggu maka akan tukar shift dengan temannya.” (Spv HK)

“Jam masuk kerja sudah diatur yaitu shift pertama masuk jam tujuh pagi pulang jam tujuh malam, shift kedua masuk jam tujuh malam sampai dengan jam tujuh pagi, masuk kerja empat hari libur kerja dua hari dan itu sudah dijalani di tim kami.” (Spv Keamanan)

“Di tim kami ada tiga shift, yang menjadi kendala adalah bila saat sholat Jum'at Dimana tim kami semuanya pria sehingga ada yang tidak ikut Sholat Jumat karena tidak mungkin meninggalkan pos, hanya saja tidak ada fasilitas wifi di pos sehingga kami harus punya pulsa data pribadi . (Spv parkir)

Analisis Pendidikan dan Pelatihan

Wawancara yang telah dilakukan kepada pihak manajemen mengenai pendidikan dan pelatihan mendapatkan hasil bahwa manajemen selalu memberikan pendidikan sesuai dengan pekerjaan karyawan barunya di dalam perusahaan.

“Pasti ada Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru, walau di Perusahaan vendor sudah dilakukan Pendidikan dan pelatihan, namun selalu ada Pendidikan dan pelatihan kembali mengingat kondisi setiap tempat kerja adalah tidak sama, biasanya supervisor masing-masing tim akan melakukan pendampingan dan pemantauan selama 2-3 hari agar karyawan baru paham dan dapat melakukan tugasnya sesuai SOP.” (Manajemen)

“Karyawan disini berijazah minimal SMA, saat mereka akan masuk kerja maka sudah dilakukan Pendidikan dan pelatihan di vendor sehingga kami cukup memantau hasil kerjanya, memang ada supervisor yang akan melakukan pendampingan ke karyawan baru.” (HOD)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai adanya pendidikan dan pelatihan kerja di dalam manajemennya, mendapatkan hasil bahwa manajemen memang memberikan pendidikan dan pelatihan.

“Ada Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru sehingga karyawan baru dapat bekerja dengan baik, kami sebagai supervisor akan memberikan arahan kepada karyawan baru tentang kondisi disetiap lapangan karena beda kondisi di Gedung hunian dengan di area parkir, juga di area taman dengan di area kolam renang.” (Spv HK)

“Setiap petugas keamanan harus mendapat Pendidikan dan pelatihan baik kondisi sehari-hari maupun kondisi khusus, bagaimana memanfaatkan sarana pemadaman kebakarung dengan benar, bagaimana menghadapi penghuni dengan berbagai karakter dan keinginan yang berbeda, namun tim kami berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. (Spv Keaman)

“Memang ada Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan kami karena ada sarana yang harus pas penggunaannya, tidak boleh ada kesalahan karena dapat mengganggu aktivitas yang lain, ada pelatihan pengawasan kendaraan, cara membantu posisi parkir yang benar sehingga penghuni menjadi nyaman. (Spv Parkir)

Analisis Iklim Organisasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai SOP yang terdapat di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa semua pekerjaan pada perusahaan sudah memiliki SOP. Manajemen juga menyatakan bahwa struktur perusahaan sudah dibuat jelas dan terbuka untuk semua karyawan. Mengenai masalah dukungan hal tersebut juga sudah dilakukan oleh pihak badan pengelola.

“Pasti ada SOP untuk masing-masing karyawan baik staff maupun karyawan outsourcing, dan semua karyawan wajib patuh dan melaksanakan, secara periodik ada evaluasi kerja karyawan oleh setiap Head Of Department, diharapkan semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar.” (Manajemen)

“Semua karyawan sudah paham baik SOP bagi setiap karyawan maupun kondisi kerja masing-masing karyawan sehingga semua dapat bekerja dengan baik.” (HOD)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai standart operasional mendapatkan hasil bahwa sudah terdapat SOP manajemen yang jelas. Karyawan juga mengatakan bahwa struktur organisasi dan job desk sudah jelas ada pada manajemen. Mengenai masalah dukungan yang diberikan, mendapatkan hasil bahwa karyawan merasakan sudah diberikan dukungan kepada perusahaan.

“ada SOP bagi semua karyawan di tim kami, kami sudah merasa cukup atas dukungan manajemen kepada kami sehingga kami dapat bekerja dengan nyaman.” (HS-IO-F-3)

“kami sudah paham untuk struktur di manajemen, bahwa ada beberapa divisi di manajemen baik administrasi maupun teknis, sudah ada jobdesk bagi setiap anggota kami, pihak manajemen sudah memberikan arahan kepada kami, satu bulan sekali ada bimbingan penyegaran dari manajemen terutama untuk kasus yang baru.” (Spv Keamanan)

“Kami sudah diberi arahan dari manajemen untuk struktur di manajemen, menurut kami pihak manajemen cukup terbuka sehingga kami tidak ragu menyampaikan masalah bila ada kasus terkait dengan penghuni sehingga dibantu penyelesaian masalah.” (Spv Parkir)

Analisis Kepemimpinan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai kepemimpinannya di dalam perusahaan, mendapatkan hasil bahwa manajemen menerapkan sistem kepemimpinan yang mengajarkan, menentukan arah dan memberikan ketenangan dalam bekerja.

“Bukan hal mudah memimpin semua karyawan karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda, karena itu kami harus bijak ke setiap karyawan, bagi karyawan yang melanggar biasanya diajak bicara sehingga kami tahu permasalahan yang terjadi dilapangan, biasanya saat pertemuan ada pendampingan dari HOD sehingga semua orang paham permasalahan yang terjadi, kemudian bersama dicari penyelesaiannya.” (Manajemen)

“Masing-masing HOD bertanggung jawab kepada karyawan di divisinya, kami tidak kaku namun kami berusaha dalam posisi sebagai “bapak” sehingga karyawan merasa nyaman dan menerima arahan dari kami.” (HOD).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di Badan Pengelola Apartemen “X” mengenai kepemimpinan Badan Pengelola Apartemen “X” mendapatkan hasil bahwa pemimpinnya selama ini sudah baik dan dapat membuat nyaman karyawannya dalam bekerja.

“Pemimpin kami baik, baik dari Manajer Building, kepala bagian, mayoritas pimpinan menerima keluhan dan mereka berusaha membantu penyelesaian masalah, memang ada teman di divisi kami yang menganggap pimpinan belum sesuai harapan teman-teman HK, memang tidak ada manusia yang sempurna, tapi kami menilai pimpinan manajemen sudah baik.” (Spv HK)

“Masing-masing pimpinan mempunyai karakter yang berbeda, ada pimpinan yang berbicara keras namun tidak kami hiraukan karena kami paham mereka juga orang baik, intinya di tim keamanan dapat menerima pola pimpinan yang ada.” (Spv Keamanan)

“tidak ada masalah bagi kami untuk pola pimpinan yang ada saat ini, pimpinan sudah bagus dalam memberikan pengarahan sehingga teman-teman di tim parkir dapat bekerja dengan nyaman. (Spv parkir)

Pembahasan

Pembahasan Motivasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat diketahui bahwa manajemen sudah memberikan gaji, jenjang karir dan kepemimpinan yang baik dan dapat meningkatkan motivasi bagi karyawannya.

Pada dasarnya motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Frasa-frasa yang memotivasi membantu membimbing mentalitas karyawan menuju pencapaian tujuan pribadi dan perusahaan. Mereka dapat mencakup aspek-aspek seperti ketahanan, kemandirian, kreativitas, dan semangat tim. Motivasi kerja memberikan dorongan ekstra dalam menghadapi tekanan atau rintangan, serta membantu mengubah pandangan negatif menjadi energi positif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.

Pembahasan Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat terlihat bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dan layak, lalu manajemen juga telah memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya, tetapi dalam pemberian reward dan tambahan penghasilan ketika berhasil melakukan tugasnya dengan baik masih belum ada kepastian, fasilitas yang didapat pun dirasa pegawai masih belum maksimal.

Jika kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya

Pembahasan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan manajemen terlihat bahwa karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” memang memiliki jam kerja yang telah disepakati

bersama tergantung pada pola jam kerja di setiap divisi dan karyawanpun sudah mentaati peraturan tersebut dengan baik.

Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal.

Pembahasan Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis wawancara mengenai pendidikan dan pelatihan dapat diketahui Badan Pengelola Apartemen “X” telah memiliki program pelatihan dan pendidikan bagi karyawannya. Program pendidikan yang diberikan oleh perusahaan memang bukan secara formal, tetapi lebih kearah praktek langsung dan pengarahan secara langsung. Dalam indikator ini terlihat bahwa Badan Pengelola Apartemen “X” telah memiliki program pendidikan bagi karyawannya, sehingga dapat dikatakan kualitas sumber daya nya baik.

Pembahasan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat terlihat bahwa manajemen telah memiliki struktur organisasi yang jelas, sehingga karyawan tidak bingung harus bertanggung jawab kepada siapa dan apa pekerjaannya. Karyawan juga merasa sudah paham dengan standar operasional yang dimiliki oleh manajemen, sehingga hasil kerjanya dapat stabil dan konsisten

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peningkatan iklim organisasi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan motivasi kerja merupakan prediktor peningkatan kinerja pegawai. Tingkat motivasi kerja akan diikuti oleh tingkat kinerja pegawai. Iklim dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Badan Pengelola Apartemen “X” sudah dengan baik diterima oleh karyawannya dan dapat menjadi motivasi bagi karyawannya.

Kepemimpinan tidak mungkin berlangsung tanpa ada upaya memotivasi bawahan/orang lain. Dalam artian pihak lain/bawahan dapat patuh mengikuti apa kata sang pemimpin, hanya jika sang pemimpin mampu mendorong atau memotivasi mereka sehingga mereka (bawahan/rekan) dapat terdorong untuk melakukan suatu tindakan yang terarah pada tujuan bersama

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dilihat dari lima aspek untuk mengukur motivasi dalam kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” yang meliputi kompensasi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, iklim organisasi, jenjang karir, dan kepemimpinan,, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Badan Pengelola Apartemen “X” terdapat 3 aspek, yaitu aspek kompensasi, aspek disiplin kerja dan aspek pendidikan & pelatihan.

Aspek utama yang membuat kinerja karyawan belum maksimal adalah aspek kompensasi, dengan adanya pemberian fasilitas yang lengkap, membuat SOP yang jelas dalam hal pemberian reward dan menentukan target yang sesuai dengan keadaan di dalam area kerja masing-masing project admin.

Dalam aspek disiplin kerja, pihak manajemen juga sudah merasakan bahwa karyawan telah disiplin dalam bekerja, tetapi masalah pemberitahuan mengenai fasilitas yang rusak karyawan masih cenderung tidak melaporkan, sehingga hal tersebut juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Mengenai masalah kurang tanggapnya karyawan, perusahaan seharusnya memberikan kotak saran atau untuk lebih profesional lagi agar mereka juga dapat bekerja dengan efektif.

Dalam aspek pendidikan dan pelatihan mendapatkan hasil bahwa perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan secara tidak formal, untuk kedepannya akan lebih baik apabila memberikan laporan setiap minggunya kepada manajemen untuk dapat dievaluasi.

Saran

1. Saran Bagi Badan Pengelola Apartemen “X”:
Badan Pengelola Apartemen “X” harus lebih memperhatikan permasalahan pemberian bonus kepada karyawan dengan membuat SOP pemberian bonus yang jelas dan menentukan target yang sesuai dengan keadaan di dalam area kerja masing-masing divisi. Perusahaan juga harus melengkapi fasilitas di dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Badan Pengelola Apartemen “X” juga disarankan untuk memiliki sistem pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan sistematis seperti adanya evaluasi laporan per minggunya dan memberi kotak saran untuk pembenahan fasilitas yang kurang baik atau hal lain yang menghambat kinerja karyawan agar segera diperbaiki oleh manajemen.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya :
 - a. Kepada penelitian berikutnya diharapkan untuk menggunakan perusahaan lain di dalam penelitiannya, karena penelitian ini masih menggunakan studi kasus pada badan pengelola apartemen, yang bisa saja di dalam wawancaranya mengalami kebiasaan informasi yang disampaikan.
 - b. Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai semua aspek dalam pencarian cara meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai sub aspek.
 - c. Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan diantaranya penelitian ini masih menggunakan Badan Pengelola Apartemen yang baru operasional yang dimana bisa saja terjadi kesalahan informasi yang disampaikan oleh pegawai di dalam badan pengelola, yang dapat disebabkan karena takut dan hal lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yandra Rivaldi (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama, Purbalingga*, Eureka Media Aksara, 1-2.
- Endang Suswati (2022). *Motivasi Kerja*, Cetakan I, Malang, Media Nusa Creative, 4-5.
- Padmaningrum (2021). *Pengembangan karier dan disiplin kerja aparatur sipil negara*, Edisi Pertama, Penerbit Samudra Biru, 11-12.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*, Malang, CV Andi Offset. 7,9
- Fakhry Zamzam, Tien Yustini (2021). *Iklm Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasional)*, Cetakan pertama. Yogyakarta. CV. Budi Utama. 3-5