

PSIKOEDUKASI MELALUI *LEAFLET* TERKAIT MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI PT.ANUGERAH BARA KALTIM

Nabila Verma Putri^{1*}, Rahmawati Pratiwi²

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

*Email : 2011102433052@umkt.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja adalah suatu aspek yang memberikan pengaruh terhadap kestabilan kelangsungan hidup sebuah perusahaan, lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah suatu hal penting bagi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Namun, terkadang perusahaan kurang memperhatikan penyebab menurunnya motivasi kerja pada karyawannya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor penyebab menurunnya motivasi kerja serta upaya dalam menanganinya. Adapun jumlah peserta di dalam kegiatan ini yakni sebanyak 15 orang. Metode pengambilan data yakni dengan menggunakan kuesioner serta lembar evaluasi reaksi diakhir. Penelitian ini menghasilkan luaran yakni psikoedukasi terkait motivasi kerja yang dibuat dalam bentuk *leaflet*, hal ini dilakukan guna meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pada karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karyawan, Perusahaan

Abstract

Work motivation is an aspect that influences the stability of the survival of a company, institution or organization. Employee performance is important for company productivity in achieving common goals. Employees who have high work motivation will have a good impact on the company. However, sometimes companies pay less attention to the causes of decreased work motivation in their employees. Therefore, the aim of this research is to determine the factors causing decreased work motivation and efforts to deal with it. The number of participants in this activity was 15 people. The data collection method is by using a questionnaire and a reaction evaluation sheet at the end. This research produced an output, namely psychoeducation related to work motivation which was made in the form of a leaflet, this was done to increase and maintain work motivation in employees.

Keywords: *Work Motivation, Employees, Company*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi adalah suatu wadah untuk berkumpul dan bekerja guna mencapai suatu tujuan secara bersama-sama. Pada perusahaan memiliki berbagai sumber daya manusia maupun non manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu dihasilkan atau jasa diberikan seseorang melakukan pekerjaan. Serta, hasil tingkat kesuksesan seorang keseluruhan periode tertentu melaksanakan tugas bandingkan banyak kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama (Wijaya, 2018).

PT. Anugerah Bara Kaltim memiliki fokus utama dalam perkembangan dan produksi batubara. Sejak didirikannya pada tahun 2008, PT. Anugerah Bara Kaltim telah berkembang menjadi perusahaan tambang batubara yang terkemuka. Untuk kantor pemasaran berada di Permata Kuningan Building 12th floor JL. Kuningan Kav. 9C Jakarta 12980. Sedangkan *Site Office* terletak di JL. Gerbang Dayaku Bakungan kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. Pelaksanaan berbagai kegiatan di PT. Anugerah Bara Kaltim bekerja sama dengan tiga pemilik izin Usaha Pertambangan operasi produksi yang berstatus *clean and clear* dari kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, yaitu PT. Multi Sarana Avindo, PT. Welaraco Subur Jaya (I) dan PT. Welaraco Subur Jaya (II) luas daerah operasi adalah 5.506 Ha. Dalam menjalankan operasinya, PT. Anugerah Bara Kaltim mengedepankan keberlanjutan sumber daya alam dengan menerapkan prinsip-prinsip perlindungan lingkungan serta konservasi alam.

Kegiatan ini dilakukan di PT. Anugerah Bara Kaltim tepatnya di Samarinda Seberang. PT. Anugerah Bara Kaltim adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara. PT. Anugerah Bara kaltim adalah perusahaan yang berstatus penanaman modal dalam Negeri yang beralamatkan di JL. Cipto Mangunkusumo No.99 Samarinda Seberang merupakan kantor pusat. Target dari kegiatan ini adalah beberapa karyawan pada setiap department. Selain itu, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kemampuan dan lingkungan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor kemampuan maupun lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Motivasi dalam bekerja dapat diibaratkan sebagai bahan bakar untuk menjalankan sebuah kendaraan serta merupakan suatu hal dasar untuk seseorang melakukan sebuah tindakan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kata motif disamakan artinya dengan motif, dorongan dan alasan. Motif merupakan daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Dengan kata lain bisa dinyatakan bahwa tingkah laku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja dapat muncul atau timbul karena adanya motif (*motive are the way of behavior*). Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) ada lima tingkatan hierarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai indikator motivasi yaitu: pertama, kebutuhan fisiologis (*psychological*) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian istirahat dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan rasa aman (*safety*) yaitu kebutuhan akan

perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Ketiga, kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (*esteem*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa pada umumnya kebutuhan manusia yang paling rendah hierarkinya tetapi paling mendesak untuk dipenuhi adalah adanya kebutuhan manusia untuk sandang, papan dan pangan. Kemudian berikutnya, kebutuhan yang paling mendesak untuk dipenuhi adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan keakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari itu, Maslow ditegaskan bahwa kebutuhan piramid tidak berlaku untuk semua orang, sehingga terdapat tanggapan-tanggapan bahwa orang tertentu sangat mungkin secara ekstrim dalam memenuhi kebutuhannya menggunakan hierarki terbalik.

Dorongan dan keinginan seorang karyawan/pegawai (motivator) merupakan sesuatu yang tidak dapat diamati, melainkan sesuatu yang hanya bisa disimpulkan dari perilaku- perilaku yang terlihat dan nyata. Perbedaan performa kerja antara individu satu dengan yang lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari tiap-tiap individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Alasan penulis mengambil tema terkait motivasi kerja karena praktikan ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja yang ada pada karyawan di PT. Anugerah Bara Kaltim. Praktikan pada awalnya tidak melihat masalah apapun, tetapi apa yang kita lihat baik-baik saja itu belum tentu hasilnya sama. Maka dari itu, praktikan menggunakan kuesioner untuk proses pengambilan data dan kemudian dari sanalah kita bisa menentukan produk apa yang sesuai untuk diberikan kepada perusahaan. Adapun tujuan dari produk ini yakni memberikan psikoedukasi ke beberapa karyawan di perusahaan. Untuk lebih mudahnya yakni dengan menggunakan *leaflet*. Awalnya praktikan ingin membuat *standing banner* namun dikarenakannya tidak ada tempat untuk menaruhnya, maka praktikan inisiatif untuk membuat *leaflet* karena dinilai tidak perlu menggunakan tempat khusus.

METODE

Berdasarkan uraian diatas, menggunakan metode psikoedukasi yakni dalam bentuk *leaflet*. *Leaflet* adalah sarana publikasi yang berbentuk singkat dalam lembaran kertas yang berukuran kecil. Kelebihan *leaflet* menurut Notoatmojo yaitu tahan lama, menjangkau banyak orang, dalam segi biaya terbilang rendah, mudah dibawa kemana-mana, menampilkan estetika

keindahan, mempermudah pemahaman dengan bahasa yang singkat, dan juga dapat meningkatkan minat (Kawuriansari dkk.,2010).

Kegiatan ini dilakukan pada bulan Agustus yakni pada beberapa karyawan di PT. Anugerah Bara Kaltim. Adapun teknik pengumpulan pengambilan data yang menggunakan metode kuesioner dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup serta lembar evaluasi reaksi. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Kuesioner juga merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner ada dua jenis yaitu terbuka dan tertutup. Kuesioner terbuka yaitu kuesioner yang respondennya diberi kebebasan untuk menjawab dan tidak disediakan pilihan jawaban. Sedangkan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang respondennya tidak diberi kesempatan dalam menjawab atau jawaban lebih mengarah pada ya atau tidak. Adapun total sampel yang diambil sebanyak 15 orang yang berasal dari *department* yang berbeda. Untuk durasi pengumpulan data sekitar + 4 hari yakni dari tanggal 8 – 11 Agustus 2023. Hasil dari jawaban subjek tersebut direkap dan kemudian dibuat kesimpulan secara keseluruhan.

Adapun formulir evaluasi reaksi yakni jenis evaluasi pertama yang menilai reaksi responden terhadap produk yang diberikan. Hal ini untuk mengukur kepuasan responden dengan apa yang telah diberikan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memahami bagaimana perasaan peserta terhadap produknya, apakah sesuai dengan harapan mereka dan apakah produk tersebut menarik dan informatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

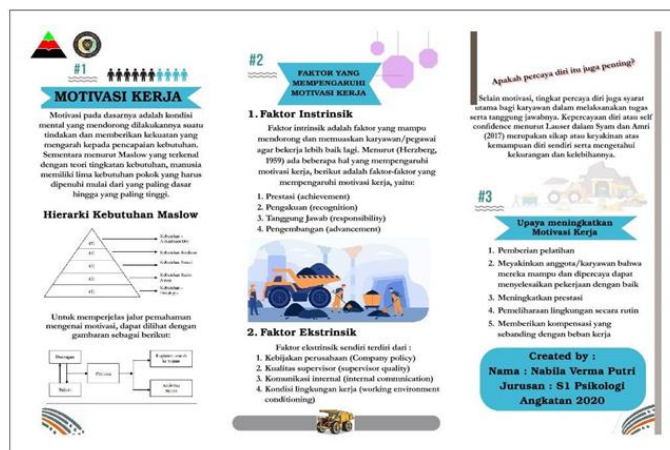
Adapun temuan yang didapatkan selama melakukan kegiatan magang ini yakni berupa motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi kerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pada karyawan. Sejalan dengan pendapat (Malthis & Jackson, 2006) yang menyatakan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan tertentu. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dalam melakukan sebuah tindakan.

Berdasarkan hasil data yang didapatkan terdapat beberapa karyawan yakni sebagian pernah mengalami menurunnya motivasi dalam bekerja dan sebagian lainnya tidak. Adapun beberapa faktor yang didapatkan menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja yakni faktor lingkungan, rekan kerja, masalah pribadi, usia, sakit, penghasilan, kejenuhan, pekerjaan yang menumpuk, anak tidak ada yang menjaga, kelelahan serta tekanan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Arsalani, et.al,2011). Selain lingkungan kerja, ternyata rekan kerja juga menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja. Dukungan rekan kerja adalah salah satu faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Bukti empiris menunjukkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kreativitas karyawan (Zhou and George, 2001)

Adapun masalah pribadi yang terkadang membuat kinerja serta fokus berkurang. Hal ini juga memerlukan suatu motivasi agar bisa memperbaiki semuanya. Menurut Suharti Ningsih,

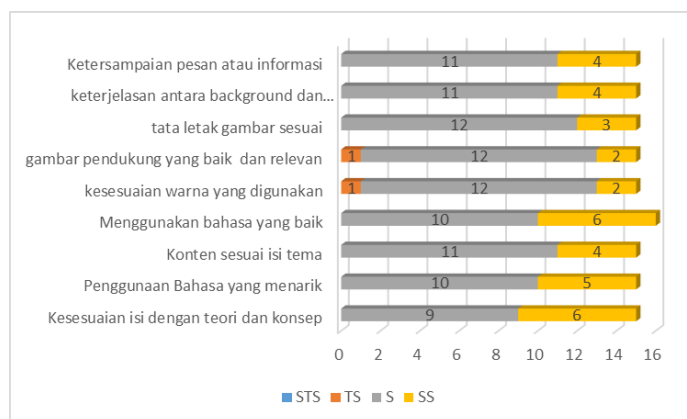
(2017) ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: 1) beban kerja, 2) kejenuhan kerja, 3) serta konflik kerja. Kejenuhan kerja juga perlu diperhatikan, karena kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi fisik atau mental yang sangat drop yang disebabkan oleh situasi kerja yang menuntut. Terkadang fisik yang kurang sehat juga bisa mengurangi semangat dalam bekerja serta faktor usia juga mempengaruhinya tetapi tidak berlaku pada semua orang. Selain itu, ada hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja yakni penghasilan. Dalam hubungannya antara gaji dan kinerja, Gibson (1996), mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangatlah kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau industri. Industri bisa menggunakan balas/jasa upah untuk meningkatkan kinerja saat ini serta menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau industri. Dan dapat disimpulkan bahwa penghasilan mempengaruhi secara langsung motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang akan membentuk kinerja yang baik. Selanjutnya dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan pada gilirannya akan mempengaruhi efisiensi dan profitabilitas industri.

Berdasarkan uraian diatas, praktikan mengambil sebuah produk yakni dalam berbentuk *leaflet*. Setelah disebarkannya *leaflet* tersebut, maka disebarkannya lembar evaluasi reaksi guna melihat umpan balik tersebut. Berikut dilampirkan hasil dari produk magang.



Gambar 2. *Leaflet* Motivasi Kerja

Setelah disebarkannya *leaflet* tersebut, praktikan memberikan lembar evaluasi reaksi kepada responden. Adapun hasil yang didapatkan yakni sebagai berikut:



Gambar 3. Bagan Hasil Evaluasi

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kesesuaian yang baik jika dilihat dari penilaian yang diberikan. Mulai dari penggunaan bahasa yang baik sampai dengan ketersampaian informasi yang diberikan. Adapaun kritik dan saran yang diberikan oleh responden kepada praktikan melalui lembar evaluasi reaksi.

No	Kritik & Saran
1.	Gambar diagram terlihat agak buram (diperjelas)
2.	Manfaatkan space kosong dibelakang untuk informasi tambahan yang lebih banyak.
3.	Tingkatkan lagi prestasinya
4.	Cukup informatif
5.	Gambar dan warna yang agak mencolok agar lebih menarik dan gambar bisa diambil untuk difoto bukan grafis.
6.	Gambar hierarki dan bagan kurang jelas (buram)
7.	Sejauh ini sudah cukup atau mudah dimengerti, isinya ringkas tidak bertele-tele dan gampang untuk diresapi
8.	Untuk penggunaan warna mungkin lebih baik menggunakan warna merah, karena merah melambangkan keberanian dan semangat, lebih relevan untuk tema motivasi.
9.	Tambahkan gambar yang bertema kesuksesan agar pembaca termotivasi

Tabel 1. Kritik dan Saran

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil kegiatan magang selama dilapangan di nilai baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan. Dampak dan manfaatnya yakni responden mengetahui materi terkait motivasi kerja yang tertulis di dalam *leaflet* dan membuat pembacanya tertarik, mudah dibawa kemanapun serta tidak terlalu menggunakan tempat untuk meletakkannya. Diharapkan untuk kegiatan kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi mungkin bisa dengan mengadakan pelatihan, family gathering dan juga seminar yang berisikan psikoedukasi terkait motivasi kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss1.art4>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Pariwisata*, 5(3), 203–212. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp%0A203>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656-3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 2339–0506.
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 56–63. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.10642>
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Berlian, C. V. T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan. 1(4), 97–108.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Yakup, Y., & Yakup, A. P. (2021). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 23(2), 48–58. <https://doi.org/10.26593/be.v23i2.4347.63-73>
- Sinollah, S.-, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>