

**PROGRAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.WAROENG STEAK INDONESIA**

LAPORAN MAGANG



Disusun Oleh :

Safira Salwa Sausan

17211046

Program Studi Manajemen Perusahaan

Program Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2020

**PROGRAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. WAROENG STEAK INDONESIA**

Laporan Magang

**Laporan magang ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan
jenjang Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia**

Disusun Oleh:

Safira Salwa Sausan

17211046

Program Studi Manajemen Perusahaan

Program Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

2020

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN MAGANG

PROGRAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. WAROENG STEAK INDONESIA



Disusun Oleh:

Nama : Safira Salwa Sausan

No.Mahasiswa : 17211046

Jurusan : Manajemen Perusahaan

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal: 1 Agustus 2020

Dosen Pembimbing



(Muisaroh, S.E., M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan magang ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 1 Agustus 2020

Penulis,



Safira Salwa Sausan

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur kami ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi besar yakni Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini tepat pada waktunya. Tugas akhir ini berjudul “**Program Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waroeng Steak Indonesia**”. Dalam penyusunan, bimbingan dan bantuan pembuatan laporan tugas akhir ini saya ucapkan terimakasih kepada :

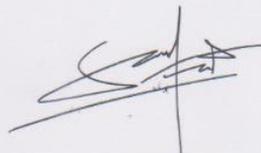
1. Allah SWT Maha dari segala-Nya atas semua kesempatan dan nikmat-Nya.
2. Arif Hartono, SE., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Dra. Nurfauziah, M.M., CFP., QWP selaku Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. PT. Waroeng Steak Indonesia yang telah memberikan izin untuk melaksanakan kegiatan magang.
5. Dra. Sri Mulyati., M.Si., CFP., QWP selaku Ketua Prodi D3 Manajemen.
6. Maisaroh, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan meluangkan waktunya untuk penulis.
7. Terutama untuk kedua orangtua saya yang selalu mendo'akan, memberikan motivasi dan mendukung dengan sepenuh hati untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini

8. Kepada teman, sahabat serta orang disekeliling yang telah banyak membantu saya yang tidak dapat saya ungkapkan satu per satu.

Saya menyadari dalam penulisan tugas akhir ini banyak kekurangan karena masih dalam tahap pembelajaran. Kritik dan saran untuk penulisan tugas akhir ini sangat diharapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan pada masa yang akan datang. Untuk itu saya ucapkan terimakasih dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 1 Agustus 2020

Penulis,



Safira Salwa Sausan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Dasar Pemikiran Magang	1
1.2. Tujuan Magang.....	2
1.3. Target Magang.....	2
1.4. Bidang Magang	3
1.5. Lokasi Magang	3
1.6. Rincian dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan	4
1.7. Sistematika Penulisan Laporan Magang	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7

2.1.	Manajemen SDM	7
2.2.	Perilaku Karyawan	8
2.3.	Kinerja	10
2.4.	Motvasi Kerja	12
2.5.	ProgramMotivasi Karyawan.....	14
1.	Program Jaminan Keselamatan Kerja	15
2.	Program Pelatihan	16
3.	Program memberikan reward.....	20
BAB III ANALISIS DESKRIPTIF.....		26
3.1.	Data Umum	26
3.1.1.	Sejarah PT. Waroeng Steak Indonesia	26
3.1.2.	Biodata PT. Waroeng Steak Indonesia.....	28
3.1.3.	Visi dan Misi PT. Waroeng Steak Indonesia	29
3.1.4.	CabangPT. Waroeng Steak Indonesia.....	30
3.1.5.	Sistem Pembagian Kerja	30
3.1.6.	Struktur Organisasi	31
3.2.	Data Khusus	32
3.2.1.	Program Motivasi Kerja Untuk Karyawan	32

3.2.2. Kendala Pada Saat Pelaksanaan Program Memotivasi Kerja.	34
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	37
4.1. Kesimpulan.....	37
4.2. Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rincian Jadwal Magang	5
---------------------------------------	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peta Lokasi Magang	4
Gambar 3.1 Logo PT. Waroeng Steak Indonesia.....	28
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Dasar Pemikiran Magang

Dalam persaingan bisnis saat ini setiap perusahaan akan bersaing dan berlomba agar perusahaan mereka tetap selalu maju dan sukses di bidang masing-masing yang mereka tetapkan yaitu baik produk maupun jasa. Persaingan ini akan menentukan seberapa baik kualitas yang diberikan perusahaan untuk para pelanggannya dengan pelayanan prima yang sangat baik dan tentunya dengan kurun waktu yang sangat cepat.

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan harus memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan apa yang akan mereka kerjakan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, maka dari itu semangat dalam bekerja menjadi sebuah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga semangat sebagai salah satu motivasi seseorang dalam bekerja.

Motivasi adalah suatu proses di mana yang mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya agar dapat memenuhi tujuan yang mereka tentukan dan apa bila tujuan tersebut terpenuhi maka orang tersebut akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan (Hasibuhan, 2016).

Motivasi dapat menimbulkan rasa semangat dan sebuah dorongan terhadap seseorang baik itu mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi atau tidak tapi itu dapat menentukan seberapa kecil atau besar prestasi meeka dan semangat mereka dalam bekerja (Rowley dan Jackson, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa memotivasi karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga, karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Waroeng Steak & Shake merupakan perusahaan yang memiliki strategi handal untuk selalu menjaga karyawan potensialnya, setiap individu yang ada di outlet Waroeng Steak & Shake memberikan kontribusi yang baik dan memberikan energi positif agar terciptanya kinerja yang baik. Waroeng Steak & Shake juga memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi yang akan diabadikan di outlet tersebut sebagai karyawan terbaik.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengambil judul **“PROGRAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WAROENG STEAK INDONESIA”**

1.2. Tujuan Magang

1. Mengidentifikasi program motivasi kerja untuk karyawan.
2. Mendeskripsikan kendala pada saat pelaksanaan program motivasi kerja.

1.3. Target Magang

1. Mampu mengidentifikasi program motivasi kerja untuk karyawan.
2. Mampu mendeskripsikan kendala pada saat pelaksanaan program motivasi kerja.

1.4. Bidang Magang

Berdasarkan dari judul tugas akhir saya, “Program Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Waroeng Steak Indonesia“ maka bidang magang yang saya ambil sesuai dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5. Lokasi Magang

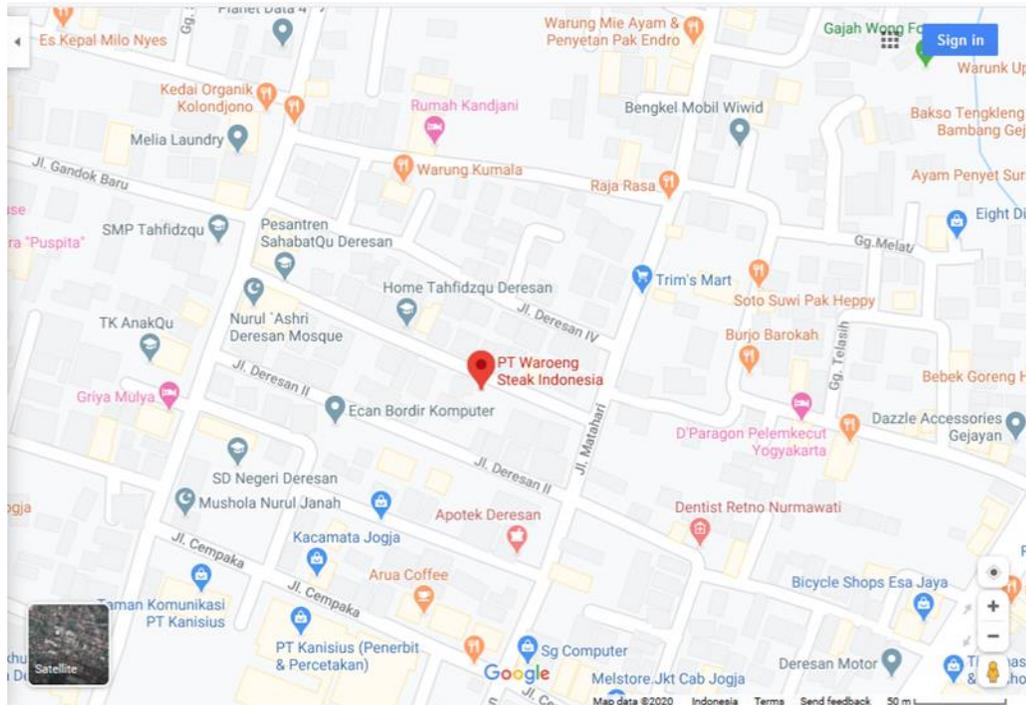
Kegiatan pelaksanaan magang ini dilaksanakan di :

Nama Perusahaan : PT. Waroeng Steak Indonesia

Alamat : Jl. Deresan III No.5B, Manggung, Caturtunggal, Kec.
Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa
Yogyakarta.

Kode Pos : 55281

Nomor Telepon : (0274) 5021188



Sumber : Google Maps

Gambar 1.1 Peta Lokasi Magang

1.6. Rincian dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Waktu pelaksanaan magang yang dilaksanakan di PT. Waroeng Steak Indonesia dimulai dari tanggal 03 Maret 2020 sampai dengan tanggal 03 Maret 2020 dan dijadwalkan 6 hari dalam seminggu, Senin – Jumat (07.00 – 15.00) dan Sabtu (07.00 – 12.00).

Tabel 1.1 Rincian Jadwal Magang

NO	KEGIATAN	PELAKSANAAN KEGIATAN																			
		FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	SURVEY TEMPAT MAGANG																				
2	PEMBUATAN TOR MAGANG																				
3	BIMBINGAN TOR MAGANG																				
4	PELAKSANAAN MAGANG DI PT. WAROENG STEAK INDONESIA																				
5	BIMBINGAN LAPORAN MAGANG																				
6	PENYUSUNAN LAPORAN MAGANG DAN BIMBINGAN TA																				

1.7. Sistematika Penulisan Laporan Magang

Penjelasan laporan ini ditulis dalam 4 (empat) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan beberapa hal diantaranya dasar pemikiran magang, tujuan magang, bidang magang, lokasi magang, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan dasar-dasar teori yang melandasi permasalahan, khususnya permasalahan yang dibahas pada laporan tugas akhir ini dan menguraikan teori yang menjadi acuan dalam penulisan tugas akhir.

BAB III : ANALISIS DESKRIPTIF

Bab ini di bagi menjadi 2, yaitu data umum dan data khusus. Data umum pada dasarnya menjelaskan Profil Perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan Katalog Produk Perusahaan. Sedangkan, untuk data khusus lebih menjelaskan data hasil temuan di tempat magang yang sesuai dengan tujuan magang.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisis bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen SDM

Saat ini perkembangan dalam dunia bisnis dan penguatan kompetisi dari sebuah perusahaan harus didukung oleh gaya kepemimpinan dan Manajemen yang kompetitif. Beberapa metode Manajemen yang diterapkan pada perusahaan seperti Manajemen SDM, Keuangan, Pemasaran, dan Operasional. Pada dasarnya setiap Manajemen tersebut memiliki kebijakan prosedur serta perlengkapan yang diterapkan pada sebuah perusahaan.

Manajemen SDM adalah sebuah konsep untuk pengembangan SDM, di mana penekanannya terletak pada pengelolaan pengembangan serta mendayagunakan keahlian dan kecerdasan pegawai yang akan memberikan nilai tambah pada organisasi, pelanggan, dan stakeholders. Komponen dalam Manajemen SDM terdiri dari Keamanan pegawai dan promosi; *Recruitment* yang selektif; Pengembangan, pelatihan, dan pendidikan yang memadai; Keterlibatan Pegawai dan Hak Suara; Kerja Sama; Kompensasi sesuai kinerja; dan Harmonisasi. (Rowley dan Jackson, 2013:88)

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam menata sebuah kesatuan dan peranan terhadap tenaga kerja untuk dapat lebih memberikan ke efektifan dan efisien dalam mewujudkan target perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa ketentuan yang

dapat mendukung satu sama lain terhadap tenaga kerja dalam perusahaan tersebut (Hasibuan, 2016:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi aktifitas sumber daya karyawan, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi (Umar, 2013:4)

Adapun pendefinisian Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih kompleks yaitu, bahwa suatu proses memiliki perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, pengadaan, penyusunan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan, serta pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dapat mencapai sebuah tujuan organisasi (Bangun, 2012:6).

Sehingga dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan beberapa proses yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pergerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan dan pemisaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemampuan serta daya saing.

2.2. Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan didalam organisasi memiliki ketentuan seperti latar belakang karyawan yang dapat mempengaruhi cara dan sikap seorang karyawan dalam

bertindak untuk melakukan atau memutuskan hubungan dengan karyawan satu sama lain di dalam sebuah perusahaan.

Perilaku pada umumnya dimotivasi dengan sebuah keinginan untuk memperoleh target tertentu. Dalam organisasi pada dasarnya diantara individu yang ada pasti memiliki perbedaan karakteristik, dengan ini pemimpin harus dapat lebih mengenal karakteristik masing-masing karyawan dan juga selalu memberikan dukungan yang lebih kepada karyawan. Perilaku juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, hal ini organisasi harus diarahkan agar sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Kenyataannya terkadang perilaku seseorang sangat bertolak belakang dengan tuntutan yang ada, hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan persepsi dalam menjalankan sebuah kegiatan yang dilakukan (Sudarwan dan Khairil, 2010:15).

Dari kesimpulan diatas mengenai pengertian perilaku karyawan dapat diketahui bahwan perilaku karyawan adalah salah satu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Hal ini individu dan organisasi harus dapat menghadapi dari masing-masing karakteristik yang berbeda-beda dan saling memahami satu sama lain agar dapat tercapainya target individu dan organisasi yang ditetapkan.

2.3. Kinerja

Kinerja salah satu hasil sebuah pencapaian dalam pelaksanaan aktifitas yang dilakukan. Hasil pencapaian dapat mewujudkan sebuah tujuan perusahaan. Manajemen kinerja dalam keseluruhan aktifitas yang telah dilakukan untuk meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau organisasi dan termasuk dengan kinerja dari masing-masing individu dan kelompok kerja di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan menghasilkan kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2016: 67).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya dan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016:65).

Adapun pendapat lain mengenai kinerja adalah hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan oleh suatu organisasi tersebut baik yang bersifat *profit oriented* maupun *non oriented* (Pasalong, 2010: 175)

Sehingga dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang baik dari mutu maupun nilai yang akan dicapai karyawan dalam periode jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016: 67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Dalam psikologis, kemampuan (*ability*) adalah karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan akan ditempatkan dengan pekerjaan yang sesuai keahliannya dan kemampuannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi sebuah situasi kerja. Motivasi juga menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Karyawan disiplin dalam menghormati dan menaati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.4. Motivasi Kerja

Dalam organisasi memotivasi karyawan adalah hal yang sangat diperhatikan karena untuk memberikan semangat bekerja dan dapat mencapai tujuan organisasi. Pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi yang penting, untuk melakukan sesuatu dan mencapai sebuah tujuan dan keinginan tertentu dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga dengan antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan yang telah di targetkan oleh manajemen.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti adalah sebuah dorongan yang menciptakan semangat terhadap kinerja seseorang untuk lebih bekerja secara efektif, bekerja sama, dan terintegrasi (Hasibuhan, 2016: 143).

Motivasi dapat menimbulkan dorongan dari dalam diri sendiri dengan adanya rangsangan dari luar yang mendorong untuk memenuhi tujuan tertentu (Prawira, 2014:19).

Motivasi kerja adalah suatu untuk mencapai tujuan dengan melalui tahapan-tahapan yang menjabarkan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang (Robbins, 2015: 127).

Motivasi kerja merupakan motif yang memiliki tujuan untuk dicapai dengan perangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja seseorang (Hasibuhan, 2016: 218).

Motivasi yaitu mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 2015:55).

Motivasi salah satu proses di mana semua kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mengarah demi tercapainya sebuah tujuan tertentu (Samsudin, 2010: 281).

Sehingga dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam bentuk semangat yang dapat menimbulkan keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2016:101) bahwa dalam memotivasi kerja karyawan ada dua teknik, yaitu :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai.

Adalah kebutuhan pegawai yang bersifat fundamen yang mendasari perilaku kerja.

2. Teknik Komunikasi Persuasif.

Adalah salah satu teknik dalam memotivasi kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan dengan secara ekstra logis.

Dengan demikian, pemimpin harus dapat memberikan ekstra perhatian kepada karyawannya mengenai pentingnya sebuah tujuan dari suatu pekerjaan agar dapat timbul rasa minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Apabila minat itu timbul

dalam diri karyawan maka akan dapat menjadi kuat dalam mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai sebuah tujuan yang ditargetkan oleh pemimpin dan karyawan merasa bekerja dengan motivasi yang sangat tinggi dan sangat merasa puas dengan hasil yang dikerjakannya.

2.5. Program Motivasi Karyawan

Setiap perusahaan tentunya memiliki berbagai cara dalam menjaga karyawan potensialnya. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan, karena itu perusahaan membuat program untuk mengarahkan upaya perusahaan untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Program adalah sebuah rancangan dalam membuat fungsi atau tugas tertentu oleh seseorang dan akan dijalankan dengan yang menyetujuinya. Program juga dapat membawa perubahan yang ditentukan oleh *audiens* yang teridentifikasi, hal ini menunjukan bahwa program sangat penting (Mudasir 2012:1).

Ada beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai program atau tidak (Jones, 2010 : 294) yaitu:

- i. Program cenderung membutuhkan staf.
- ii. Program biasanya memiliki anggaran sendiri.
- iii. Program memiliki identitas sendiri.

Program terbaik merupakan program yang ditentukan oleh teoritis yang sangat jelas. Dalam memilih masalah *social* yang akan diatasi, maka sebelumnya harus memiliki pemikiran yang sangat tepat dan serius dalam menyelesaikan masalah tersebut dan apa saja solusi terbaiknya (Jones, 2010:295).

Dalam memotivasi karyawan tentu tidak hanya sekedar mendorong karyawan dan memberikan semangat kepada karyawan, perusahaan tentu melakukan berbagai cara agar para karyawan termotivasi. Perusahaan membuat berbagai program untuk memotivasi karyawan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kegunaan program tersebut agar efektif dan efisien. Berikut ini beberapa program dalam memotivasi karyawan :

1. Program Jaminan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah terciptanya kondisi yang sehat dan nyaman dapat dilihat dari kondisi fisik dan mental karyawannya. Bahaya keselamatan dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja seperti, tersengat aliran listrik, terkena pisau, kebakaran, terjadi memar, terkilir, dan lain-lainnya. Kesehatan kerja dapat dilihat dari terciptanya lingkungan yang bebas dari gangguan psikologi atau cedera fisik (Mangkunegara 2016:161).

Keselamatan dan kesehatan kerja mengarah pada terciptanya lingkungan yang fisiologis, keuangan dan psikologi karyawan yang diwujudkan dengan motivasi pekerja dan kenyamanan yang dialami oleh karyawan (Rivai 2014:411).

2. Program Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran dengan cara praktek yang dilakukan individu maupun kelompok dalam bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu (Santoso, 2010: 1-2).

Pelatihan merupakan sebuah aktifitas yang disusun dalam meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan dan maupun sikap perubahan dalam masing-masing individu. Pelatihan dapat mengubah individu dan organisasi menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya (Santoso, 2010: 1-2).

Pelatihan salah satu metode edukasi dengan jangka waktu yang pendek dapat dipergunakan dengan cara prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan *non managerial* dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan teknisnya dengan tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2016:50).

Pelatihan suatu proses di mana melatih karyawan dalam ilmu pengetahuan dan keahlian tertentu, serta perilaku karyawan agar karyawan tersebut dapat mahir dan mampu dalam melakukan tugas yang diberikan dengan lebih baik, dan yang pastinya sesuai dengan standar yang ditentukan (Mangkuprawira, 2014:233).

Dengan ini pengertian pelatihan dapat disimpulkan, bahwa pelatihan salah satu proses dalam mendapatkan dan melatih pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan juga dilakukan dengan melalui beberapa serangkaian prosedur yang

sistematis dan dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian kepada karyawan.

a. Jenis Pelatihan

1. Pelatihan Keterampilan (*Skill Based Training*)

Mengenai pelatihan keterampilan, pelatihan keterampilan ini mengenai sebuah pengenalan terhadap keterampilan seseorang, kelompok maupun organisasi atau lembaga baik dalam secara teknis (*Hard Skill*) atau secara non teknis yang memiliki sifat pengembangan diri pribadi (*Soft Skill*).

- Contoh pelatihan jenis (*Hard Skill*) :

1. Pelatihan menangkap ikan dengan cara ramah lingkungan.
2. Pelatihan merehabilitasi terumbu karang.
3. Pelatihan teknik program komputer.
4. Pelatihan dalam mengelola keuangan.

- Contoh pelatihan jenis (*Soft Skill*) :

1. Pelatihan kepemimpinan.
2. Pelatihan komunikasi.
3. Pelatihan motivasi.
4. Pelatihan fasilitator.
5. Pelatihan pengembangan diri.

b. Metode-Metode Latihan

Metode pelatihan memiliki berbagai metode yang akan diterapkan oleh suatu perusahaan dalam melakukan program pelatihan tersebut, yakni :

1. *On The Job Training* (Di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini merupakan bentuk memberikan tugas kepada pegawai yang masih tahap belajar atau masih dalam bimbingan oleh yang bersangkutan dan yang pastinya sudah sangat berpengalaman (senior). Berikut metode *on the job training* :

- a. *Job instruction training.*
- b. *Job rotation.*
- c. *Apprenticeship.*
- d. *Coaching.*

2. *Off The Job Training* (Diluar pekerjaan)

Metode ini menggunakan pelatihan di mana karyawan ditunjukkan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari aktifitas, tugas, dan pekerjaannya. Metode ini merupakan yang tergolong di dalamnya, yaitu :

- a. *Lecture.*
- b. *Vestibula training.*
- c. *Behavior modelling.*
- d. *Simulation.*

c. Ciri Pelatihan

1. Dibagikan dengan instruksional baik secara *in-door* ataupun *out-door*.
2. Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman.
3. Berlaku dengan kurun waktu yang telah ditentukan dan dengan situasi tertentu. Jangkanya relative singkat.
4. Proses mempelajari, mempraktikan sesuai dengan prosedur yang ada.
5. Menginginkan terjadinya perubahan dan peningkatan keterampilan.

d. Tujuan Pelatihan

Dalam pelatihan menambah pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku baik individu, kelompok maupun organisasi sangat penting. Dengan demikian aktifitas pelatihan ini harus dapat menghasilkan manfaat bagi peserta dengan sesuai tujuan pelaksanaannya.

1. Tujuan suatu pelatihan adalah, masing-masing peserta individu, kelompok maupun organisasi harus mampu dalam memahami pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang akan dilatihkan pada program pelatihan yang diadakan. Program pelatihan ini diterapkan baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lama.
2. Tujuan pelatihan dapat mengenai hasil akhir peserta dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang akan dikuasai oleh peserta pelatihan ketika suatu pelatihan dinyatakan telah berakhir.

3. Program memberikan reward

Reward dapat diartikan sebagai pemberian hadiah, upah atau ganjaran kepada karyawan terhadap nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi, dan tanggung jawab mereka kepada tugasnya atau organisasinya.

Reward adalah membangkitkan rasa diakui di lingkungan kerjanya dan menyentuh aspek kompensasi, aspek hubungan antara para karyawan yang satu dengan yang lain (Nawawi, 2015:319).

Terdapat dua jenis *reward* yaitu *reward extrinsik* dan *reward intrinsik*. *Reward extrinsik*, sebuah penghargaan finansial terdiri dari gaji, tunjangan, bonus/insentif sedangkan penghargaan non finansial terdiri dari penghargaan interpersonal dan promosi. Penghargaan intrinsik sendiri adalah penghargaan yang disusun dengan diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian, pencapaian, dan otonomi (Koecoro, 2013:2).

Dengan ini memberikan *rewards* sangat penting untuk seorang karyawan, agar seorang karyawan merasa pekerjaannya diakui dan sekaligus dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

a. Jenis-Jenis *Reward*

Penghargaan atau *reward* dapat disebut sebagai penghargaan yang diberikan organisasi kepada satu atau beberapa individu untuk memuaskan kebutuhannya. Berikut jenis penghargaan yang dikelompokkan menjadi 2 kategori menurut (Jusuf, 2012:67).

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik ini dapat ditujukan untuk memuaskan kebutuhan dasar, keamanan, kebutuhan social dan kebutuhan untuk mendapatkan sebuah pengakuan. Bentuk ekstrinsik yaitu :

a. Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji di mana yang diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai tanda pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan yang telah dicapainya dan kepada organisasi (Mangkunegara, 2016:89).

b. Bonus

Bonus merupakan sebuah imbalan yang berupa uang yang akan dimasukkan ke gaji karyawan apabila karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat melebihi harapan yang pemimpin inginkan (Siagian, 2010:269).

Bonus didasarkan dalam 3 hal yaitu:

1. Jumlah unit produksi dapat diperoleh dengan kurun waktu tertentu, apabila karyawan dapat menghasilkan produksi unit melebihi jumlah yang ditargetkan maka karyawan dapat menerima bonus sesuai dengan apa yang sudah dihasilkannya.
2. Penghematan waktu akan berjalan apa bila karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan kurun waktu yang singkat dan memuaskan maka karyawan tersebut dapat menerima bonus, karena karyawan tersebut dapat banyak mengerjakan pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Perhitungan progresif, artinya jika karyawan mampu memproduksi barang atau mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang sangat besar maka bonus yang akan didapatkannya juga sangat besar sesuai dengan jumlah banyaknya produk yang dihasilkan.
- c. Penghargaan secara formal dari pemimpin
Penghargaan formal ini salah satu bentuk pemberitahuan kepada karyawan yang berprestasi dan layak untuk diberikan penghargaan. Penghargaan yang akan diberikan dapat berupa seperti, gelar, medali atau bahkan sertifikat.
 - d. Pujian
Pujian adalah salah satu bentuk tatap muka antara pemimpin dan karyawannya dengan mengucapkan kata-kata yang positif dan baik, hal ini pujian salah satu yang dapat dijadikan sebagai alat motivasi.
 - e. Promosi jabatan
Promosi diberikan kepada seorang karyawan yang apabila dia berhasil menunjukkan prestasi kerja tingginya. Maka dari itu dia dipromosikan ke pekerjaan yang baru dengan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan tanggung jawab yang sebelumnya (Siagian, 2010:169).
2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)
Penghargaan intrinsik merupakan sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya sedang melakukan sesuatu yang dapat dirasakannya sendiri seperti, merasa sangat puas dalam melakukan sesuatu, perasaan yang

sangat lega ketika dapat menuntaskan apa yang telah dikerjakannya dan merasa adanya peningkatan kepercayaan diri dalam diri sendiri.

Berikut penghargaan intrinsik yang didasari atas rasa penyelesaian dalam mencapai sebuah prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi menurut (Gibson, et al, 2012:176-177) :

a. Pencapaian Prestasi

Adalah sebuah imbalan yang diperoleh dengan apabila seseorang telah mencapai suatu tujuan yang menantang.

b. Otonomi

Adalah sesuatu yang dapat menuntutnya untuk melakukan yang terbaik dan yang berhubungan dengan situasi yang khusus.

c. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi adalah di mana seseorang mengembangkan kesanggupannya dan memaksimalkan potensi keahliannya.

4. Program Tunjangan

Tunjangan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ataupun organisasi tersebut, dengan mendapatkan tunjangan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi pun berjalan dengan lancar dan memberikan keuntungan antara pihak karyawan dengan perusahaan.

Tunjangan adalah sebuah bentuk penghargaan atau ganjaran yang disebut sebagai upah balas jasa atas jasa yang telah diberikan dan yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Nawawi, 2015:316).

Tunjangan merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan secara adil atas jasa mereka dalam mencapai sebuah tujuan organisasi (Penggabean, 2004:132).

Berikut jenis-jenis program tunjangan menurut (Rowley dan Jackson, 2012:152) :

1. Jaminan rasa aman (*Employee Security*)
2. Di mana gaji dan upah akan dibayarkan pada saat karyawan tidak dapat bekerja lagi (*Pay For Time Not Worked*).
3. Bonus dan penghargaan (*Bonuses and Reward*).
4. Program pelayanan (*Service programs*).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan baik itu uang maupun barang dengan secara adil atas jasa yang telah mereka wujudkan untuk target organisasi dalam memberikan keuntungan baik organisasi maupun perusahaan dan juga dibayarkan secara tetap dalam tenggang waktu yang tepat.

1. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar para karyawan tetap terus sehat selalu, serta karyawan dapat selalu mengecek kesehatannya agar terhindari dari penyakit ringan maupun berat. Dengan ini karyawan yang selalu menjaga kesehatannya maka ini merupakan kunci salah satu tercapainya tujuan organisasi. Biasanya setiap perusahaan di Indonesia wajib mendaftarkan karyawannya untuk ikut dalam program BPJS Kesehatan dengan biaya yang stabil.

2. Tunjangan Pensiun

Setiap orang khususnya karyawan ingin memiliki simpanan dari hasil kerjanya, kemudian pada saat dia sudah memasuki usia tidak produktif lagi maka ia sudah memasuki masa pensiun. Maka dari itu jika sudah waktunya memasuki usia tidak produktif lagi, para karyawan dapat menikmati simpanannya tersebut tanpa perlu susah payah mencari uang lagi.

Tunjangan pensiun adalah suatu hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun hingga memasuki masa usia pensiun atau ada sebab-sebab lain dengan sesuai perjanjian yang telah diterapkan (Kasmir, 2014:287).

Tunjangan pensiun merupakan bantuan, anggaran, uang yang disediakan untuk maksud tertentu yang berarti untuk dimasa tidak dalam usia produktif dan dapat digunakan untuk kepentingan pribadi (Idrus, 2013:74).

BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1.Data Umum

3.1.1. Sejarah PT. Waroeng Steak Indonesia

Usaha waroeng steak ini pertama kali berdiri pada tanggal 4 September 2000 oleh kedua pasangan suami istri yaitu Jody Brotosuseno dan Siti Hariyani (Aniek). Sebelum adanya waroeng steak ini Jody Brotosuseno dan sang istri Siti Hariyani sudah membantu sang ayah Jody yang sudah duluan berkecimpung didunia bisnis, dan ayahnya sudah duluan memiliki usaha dibidang makanan yaitu Obonk Steak. Obonk Steak ini sasaran konsumennya adalah kalangan kelas menengah keatas. Dari sini Jody dan sang istri mulai melanjutkan usaha sang ayah dan mulai membangun usahanya sendiri dengan membuka “Waroeng Steak and Shake” yang sasaran konsumennya adalah kalangan menengah kebawah.

Jody Brotosuseno dan Siti Haryani memutuskan untuk memilih nama waroeng sebagai nama untuk tempat yang akan mereka dirikan tidak seperti restoran maupun cafe yang terlihat begitu mewah. Pangsa pasar yang dituju oleh Waroeng Steak and Shake ialah mahasiswa. Mereka memperlihatkan menu daftar harga waroeng mereka di depan, agar konsumen yang datang dapat langsung mengetahui harga menu yang sangat terjangkau. Mereka sangat suka melakukan eksperimen dengan menghadirkan menu nasi yang dihidangkan bersama steak, bukan

kentang, kacang panjang, wortel, atau jenis makanan yang akan dimakan bersama steak pada umumnya).

Waroeng Steak and Shake menerapkan inovasi terbaru berupa makanan steak dengan harga yang sangat terjangkau dan memiliki cita rasa yang unik dan tidak kalah nikmat dibandingkan dengan steak yang dijual dengan harga yang cukup mahal. Waroeng Steak and Shake akan selalu meningkatkan kualitas bahan makanan dan minuman yang halal dan yang pastinya menggunakan bahan dari produk lokal. Waroeng Steak and Shake selalu akan memberikan cita rasa yang nikmat seperti cita rasa khas Eropa dengan harga yang sangat terjangkau untuk semua kalangan.

Sampai saat ini outlet Waroeng Steak and Shake berkembang menjadi 80an outlet di seluruh Indonesia. Meliputi kota-kota besar seperti Bali, Bandung, Bogor, Cirebon, Jakarta, Lampung, Makassar, Malang, Medan, Palembang, Pekanbaru, Semarang, Solo, Surabaya, Tegal, Ungaran, dan Yogyakarta.

Waroeng Steak and Shake memiliki motto yaitu "Steaknya Indonesia" berfokus pada menempatkan makanan mahal jadi milik siapa saja. Dalam konsep ini semua orang bisa membuat kuliner mewah jadi umum. Tujuan utaman mereka adalah dapat menjadi *superbrand* kuliner dari Indonesia yang akan mendunia dengan halal & toyyib di mana mereka menggunakan era *spiritual management* yang sangat baik.

3.1.2. Biodata PT. Waroeng Steak Indonesia

Nama Perusahaan	: PT. Waroeng Steak Indonesia
Alamat Kantor	: Jl. Deresan III No.5B, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode Pos	: 55281
Nomor Telepon	: (0274) 5021188
Website	: waroengsteakandshake.com
Email	: marketingwaroeng@gmail.com
Logo Perusahaan	: Logo dapat dilihat pada Gambar 3.1



Sumber: www.waroengsteakandshake.com

Gambar 2 Logo PT. Waroeng Steak Indonesia

3.1.3. Visi dan Misi PT. Waroeng Steak Indonesia

1. Visi :

Menjadi *superbrand* kuliner dari Indonesia yang mendunia, Halal dan Thoyib.

2. Misi :

- Menjadikan perusahaan sebagai sarana untuk mendapatkan ridhonya Allah SWT dan keberadaannya selalu memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan dan bermanfaat untuk banyak orang.
- Bekerja adalah ibadah, tanpa melepaskan unsur tanggung jawab dan disiplin yang tinggi.
- Selalu berkembang menuju kebaikan sesuai syari'ah Islam.
- Membangun usaha yang halal, berteknologi dan berkualitas tinggi yang berorientasi pada pelayanan terbaik.
- Selalu berinovasi dalam pengembangan produk berbasis kearifan lokal.
- Membangun dan mengembangkan potensi khususnya bagi karyawan dan mitra usaha kecil dan menengah pada umumnya.
- Menghasilkan profit, membangun cintra, mengembangkan profesionalisme usaha berdasarkan prinsip-prinsip islam.

3. Motto :

"Steaknya Indonesia."

3.1.4. CabangPT. Waroeng Steak Indonesia

1. Bali
2. Balikpapan
3. Bandung
4. Batu
5. Bogor
6. Cirebon
7. Jakarta
8. Jambi
9. Jogja
10. Kediri
11. Lampung
12. Magelang
13. Malang
14. Makassar
15. Medan
16. Palembang
17. Pekanbaru
18. Purwokerto
19. Semarang
20. Solo
21. Surabaya
22. Tegal

3.1.5. Sistem Pembagian Kerja

Sistem pembagian kerja pada PT. Waroeng Steak Indonesia :

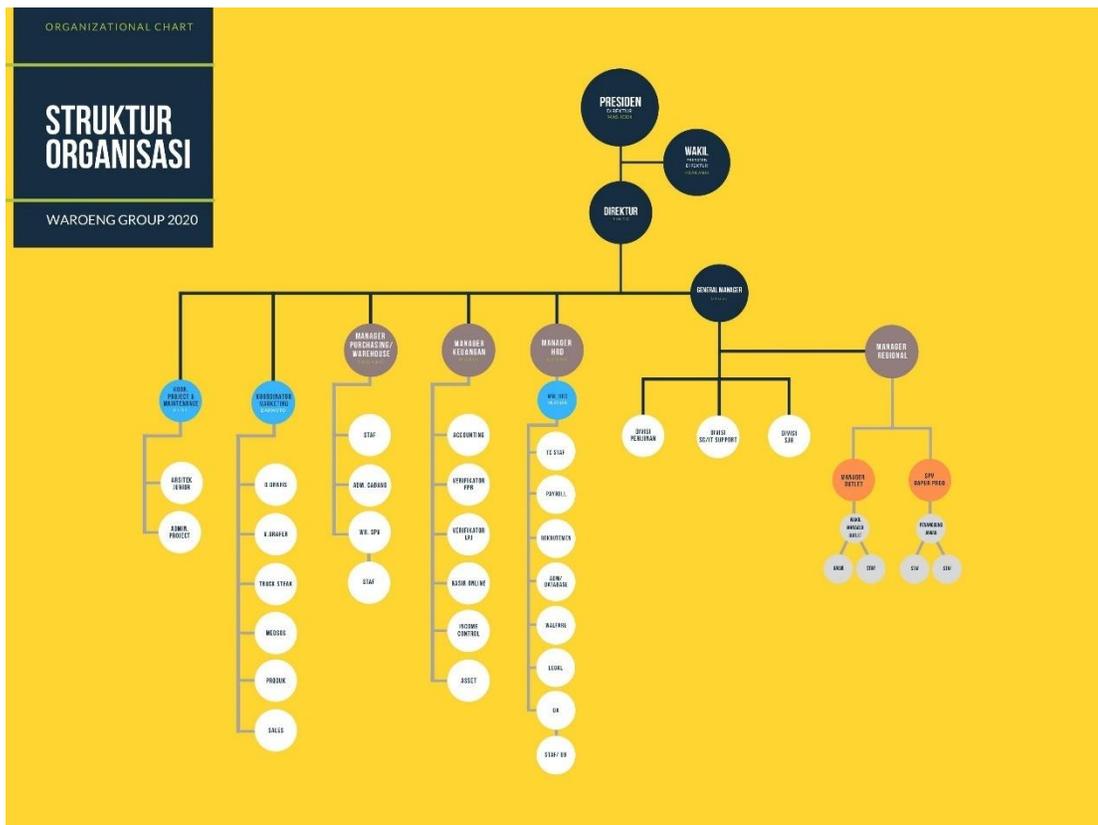
- Kantor

Jam kerja mulai dari 07.30 – 16.00 (Senin – Sabtu)

- Outlet

7 jam kerja efektif, mulai dari jam 10.00 – 17.00 (Senin – Minggu)

3.1.6. Struktur Organisasi



Gambar 3 Struktur Organisasi

3.2. Data Khusus

3.2.1. Program Motivasi Kerja Untuk Karyawan

Dalam menciptakan kenyamanan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka waroeng steak & shake menggunakan program unggulan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Berikut beberapa program yang dibuat waroeng steak & shake untuk karyawan agar memiliki komitmen dan kenyamanan, yaitu:

1. Program Keselamatan dan Kesehatan kerja

Waroeng steak & shake menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja, di mana perusahaan memberikan berbagai jasa seperti kartu sehat, bpjs atau jamsostek untuk menjamin agar fisik dan mental karyawan terjaga. Selain jasa, waroeng steak & shake juga menyediakan alat perlengkapan pendukung seperti pemadam api apa bila terjadi hal yang tak terduga.

Waroeng steak & shake dalam menangani keselamatan kerja menerapkan sistem kesadaran masing-masing seperti memberi jarak antara kompor dengan tabung gas dan adanya himbauan tentang hindari lantai yang licin. Setiap karyawan Waroeng steak & shake diberikan jaminan kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah yaitu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

2. Program Pelatihan

Waroeng steak & shake selalu mengadakan program pelatihan, di mana maksud program tersebut adalah untuk membimbing para karyawan dalam

pekerjaannya, meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawannya. Tujuan program tersebut adalah untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalani tugasnya, dengan adanya program pelatihan ini dapat mengubah individu dan organisasi menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Waroeng steak & shake melakukan program pelatihan dengan 2 cara :

1. *Opening dan Re-Opening.*

Setiap karyawan yang baru akan dibimbing dari awal, mulai dari sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, pengenalan peralatan yang ada di outlet ws, dan melatih teknik memasak.

2. *Upgrading.*

Untuk meningkatkan skill karyawan, PT. Waroeng Steak Indonesia memberikan pelatihan kepada karyawan yang dipandang perlu untuk ditingkatkan skill dan kompetensinya. Contohnya seperti, bagian kasir yang harus menambah skillnya dalam pelayanan prima, ramah tamah, dan komunikasi terhadap konsumen.

3. *Program Reward*

Waroeng steak & shake memberikan penghargaan seperti, foto karyawan akan dipajang di tempat mereka bekerja sebagai karyawan terbaik. Meskipun tidak dalam bentuk uang, hal ini dapat membangun dan memotivasi karyawan untuk

lebih disiplin, semangat, dan cepat dalam melakukan tugasnya untuk berhasil mencatatkan prestasi yang terbaik.

Di PT. Waroeng Steak Indonesia memberikan *reward*-nya dengan cara promosi jabatan. Promosi jabatan ini diadakan jika seorang karyawan dinilai mempunyai keahlian tertentu.

3.2.2. Kendala Pada Saat Pelaksanaan Program Memotivasi Kerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki kendala atau hambatan di dalam aktifitas yang dijalani oleh perusahaan. Berikut kendala pada saat pelaksanaan program memotivasi kerja, yaitu :

1. Kurangnya percaya diri karyawan.

Karyawan merasa tidak percaya diri dan tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tidak mampu dalam menyelesaikan segala hambatan secara tangguh. Hal ini dapat mengurangi semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dan hal ini tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

2. Tidak hadirnya karyawan dalam program pelatihan.

Karyawan yang tidak hadir dalam program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dapat membuat karyawan ketinggalan ilmu-ilmu yang diberikan oleh mentor pada saat menyelenggarakan program pelatihan tersebut. Karyawan yang tidak hadir juga sulit untuk mengenali sudah sejauh mana

kemampuan diri mereka mampu dalam melakukan tugasnya. Ini sangat penting untuk diperhatikan, karena ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

3. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan maupun atasan.

Komunikasi sangat penting dalam dunia pekerjaan dalam membangun sebuah hubungan yang lebih harmonis dan saling memberikan dukungan yang membangun dalam bekerja. Komunikasi antara karyawan dengan sesama karyawan sangat dibutuhkan karena agar saling membangun satu sama lain dalam bekerja tetapi terkadang komunikasi dapat terhalang oleh susahnya untuk beradaptasi dan berbeda-bedanya asal daerah mereka masing-masing sehingga menghambat dalam komunikasi mereka. Sedangkan kurangnya komunikasi dengan atasan terhalang dengan kurangnya kedekatan antara atasan dengan karyawan sehingga membuat karyawan merasa sungkan dalam memberikan masukan ataupun bertanya mengenai pekerjaan yang dijalankan. Hal ini atasan harus memiliki koneksi yang baik dengan karyawan untuk dapat memberikan semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja, dengan begitu karyawan merasa sangat nyaman dalam bekerja.

4. Tidak semua karyawan dapat termotivasi oleh program pelatihan dan *reward* perusahaan.

Beberapa karyawan ada yang kurang peduli dengan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, karena mereka berpikir bahwa dirinya sudah memiliki skill dalam program yang dilatih seperti contohnya teknik memasak.

Mereka yang dasarnya sudah pintar dalam hal memasak, mereka merasa sudah cukup dengan bakat memasaknya. Sedangkan program *reward*, mereka berpikir bahwa berkerja hanya untuk satu tuntutan yaitu mendapatkan uang. Jadi, karyawan merasa kurang peduli dengan program yang diberikan dan tidak ada niatan untuk buat dirinya menjadi yang terbaik.

5. Kurangnya memberikan contoh kerja yang baik kepada karyawan.

Sebagai atasan harus bisa memberikan contoh yang tebaik buat bawahannya, karena karyawan akan mencontoh apa yang atasan katakana dan lakukan. Jika atasan tidak dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawannya, maka karyawan hanya bekerja sesuai diri mereka sendiri dan hanya bekerja sesuai dengan SOP. Seperti, atasan yang terlambat datang bekerja dan tidak terlihat bersemangat saat datang ke tempat kerja, atasan yang sedang asik dengan hpnya sehinga lupa dengan tugasnya, kemudian terlalu asik berbicara dengan salah satu karyawannya atau kegiatannya sendiri sehingga lupa jika ada konsumen yang datang, dan masih ada meja yang kotor karena belum dibersihkan atau pekerjaan lainnya yang haus dikerjakan.

Hal ini dapat berpengaruh kepada bawahannya, dan akan berimbas pada semangat kerja karyawan yang juga menurun. Jadi, kurangnya memberikan contoh kerja yang baik ini dapat menimbulkan rasa malas karyawan dan kurang termotivasi oleh atasan, baik dari hal kecil hingga terbesar.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dengan ini berdasarkan pembahasan diatas mengenai program peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Waroeng Steak Indonesia, dengan ini penulis dapat memahami dan menyimpulkan sebagai berikut :

1. Program peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Waroeng Steak Indonesia memiliki tiga komponen yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja, program pelatihan, dan program *reward*. Program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu kesadaran dari setiap karyawan sendiri seperti, memberi jarak antara kompor dengan tabung gas, himbauan tentang hindari lantai yang licin, dan juga diberikan jaminan kesehatan seperti BPJS. Kemudian program pelatihan terdiri dari atas dua pelatihan yaitu, *opening* atau *re-opening* adalah bimbingan dan pengenalan kerja untuk karyawan baru, sedangkan *upgrading* adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dipandang perlu untuk ditingkatkan skill dan kompetisinya. Terakhir ada program *reward* yang berupa promosi jabatan.
2. Kendala yang dihadapi saat melaksanakan program memotivasi kerja pada PT. Waroeng Steak Indonesia yaitu kurangnya percaya diri karyawan, tidak hadirnya karyawan dalam program pelatihan, kurangnya komunikasi dengan

atasan, tidak semua karyawan dapat termotivasi oleh program perusahaan, masalah ekonomi karyawan, dan kurangnya memberikan contoh kepada karyawan.

4.2. Saran

Berdasarkan pembahasan diatas yang mengenai program peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Waroeng Steak Indonesia, maka dari itu penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan yang merasa tidak percaya diri dapat diberikan pendekatan extra, agar karyawan dapat terbuka dan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.
2. Atasan dan karyawan harus dapat memiliki komunikasi yang baik, agar pekerjaannya yang dijalankan bersama dapat tercapai sesuai dengan target dan tujuan yang sudah ditentukan.
3. Dapat memberikan program yang menarik, sehingga karyawan dapat merasa termotivasi dengan program yang diberikan.
4. Atasan dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawannya dan dapat dibuktikan dengan gerak gerik atasannya dan cara tutur kata atasan kepada karyawannya dalam memotivasi karyawan.

5. Agar karyawan dapat hadir disaat diadakannya program yang akan dilaksanakan, perusahaan dapat memberikan beberapa hadiah agar karyawan dapat semangat dalam mengikuti program yang diadakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chris, Rowley dan Keith, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Damin, Sudarwan dan Khairil. 2010. *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru)*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. 2012. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas. New York: McGraw-Hill.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Idrus, Muhammad. 2013. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Yogyakarta :UII Press Yogyakarta.
- Jones, Pip. 2010. *Pengantar Teori-Teori Sosial*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Kasmir, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mudasir. 2012. *Desain Pembelajaran*. Indragiri Hulu : STAI Nurul Falah.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwa Atmaja, Prawira. 2014. *Psikologi Pendidikan (dalam Perspektif Baru)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Jakarta: PT Gramedia.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Peneletian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada 16956.