

PEMILIHAN MEDIA KONSELING YANG TEPAT UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN

Febriana Agus Cahyanti
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: Febrianaagus49@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh konseling berfokus pada penetapan tujuan dalam meningkatkan motivasi pada karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif pemberian konseling berfokus pada penetapan tujuan terhadap peningkatan motivasi pada karyawan. Di dunia industri konseling menjadi metode untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi agar dapat diselesaikan sehingga menjadikan organisasi tersebut lebih berkembang. Penelitian ini digunakan metode kualitatif studi kasus untuk melihat apakah di era revolusi industri yang sangat maju dalam bidang teknologi dan data peran konseling sebagai bentuk interaksi secara langsung akan berdampak terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan konseling akan diketahui permasalahan-permasalahan karyawan yang terjadi dan mendiskusikan jalan keluarnya.

Kata kunci: *Motivasi, Konseling*

ABSTRACT

This study aims to look at the effect of counseling focusing on setting goals in increasing motivation in employees. The hypothesis proposed is that there is a positive influence in providing counseling focused on setting goals to increase motivation in employees. In the world of counseling industry is a method to find out the problems that occur in order to be resolved so as to make the organization more developed. In this study a qualitative case study method was used to see whether in the era of the highly advanced industrial revolution in the field of technology and data the role of counseling as a form of interaction would directly affect employee motivation. Research results show that counseling has a positive role in improving employee performance because counseling will identify employee problems that occur and discuss solutions.

Keywords: *Motivation, Counseling*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja (KBB). Karyawan merupakan asset perusahaan yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan dapat beroperasi secara manual jika tidak ada mesin canggih, akan tetapi perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali tanpa karyawan.

Karyawan selain merupakan aset yang paling dominan, ketika karyawan tersebut memiliki motivasi dalam bekerja yang rendah maka nilai output yang dihasilkan juga akan

rendah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap penghasilan dari perusahaan tersebut. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasi tujuan. Pegawai yang bermotivasi tinggi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil (Gomes, 2003). Ada beberapa factor yang mampu menyebabkan motivasi karyawan menurun, bias dari factor internal maupun eksternal.

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menurut Gomes (2003) adalah mampu bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil kongkrit dari usaha yang dilakukan, tingkat aspirasi menengah, berorientasi ke masa yang akan datang, tidak suka membuang-buang waktu, mempunyai rasa tanggung jawab, percaya diri, dan ulet dalam menjalankan tugas.

Murray (Wijono, 2014) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal tersebut biasanya dibagi oleh dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan. Lawler memberi definisi motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Munandar (2008) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara tidak berhenti memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. Maslow selanjutnya mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali (fisiologikal), rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Menurut Wexley & Yuki (2005) motivasi didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Kebutuhan yang relevan dengan perilaku dalam organisasi meliputi, (1) kebutuhan kelangsungan hidup, (2) kebutuhan keamanan, perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau kurangnya pendapatan, (3) kebutuhan berkelompok, keinginan manusia untuk menjalin ikatan kelompok dan hubungan antar pribadi, (4) kebutuhan penghargaan, (5) kebutuhan kebebasan, (6) kebutuhan kecakapan dan keberhasilan.

Timpe (1993) dapat dipengaruhi beberapa faktor baik internal seperti kemampuan yang rendah, upaya yang tidak maksimal, ataupun faktor eksternal seperti pekerjaan sulit, pemimpin yang tidak simpatik ataupun rekan yang tidak mendukung. Faktor-faktor tersebut juga ditambah dengan semakin pesatnya teknologi di era revolusi industri saat ini membuat bentuk komunikasi berubah yang asalnya *face to face* menjadi tidak. Hal ini dapat menyebabkan komunikasi hampa. Timpe juga menjelaskan untuk dapat meningkatkan kinerja dapat melalui beberapa cara yaitu: diagnosis, pelatihan, dan tindakan. Hal ini, peningkatan kinerja dilakukan dengan konseling. Menurut Handoko (2000) konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan suatu karyawan dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*case study*). Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber (Nawawi: 2003).

Penelitian studi kasus akan kurang kedalamannya bilamana hanya dipusatkan pada fase tertentu saja atau salah satu aspek tertentu sebelum memperoleh gambaran umum tentang kasus tersebut. Sebaliknya studi kasus akan kehilangan artinya kalau hanya ditujukan sekedar untuk memperoleh gambaran umum namun tanpa menemukan sesuatu atau beberapa aspek khusus yang perlu dipelajari secara intensif dan mendalam. Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian, data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti, tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Dengan kata lain, data dalam studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber namun terbatas dalam kasus yang akan diteliti (Nawawi: 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, jadi karyawan secara resmi dipanggil untuk menghadap ke personalia, sebelum melakukan konseling bagian personalia sudah terlebih dahulu melihat hasil evaluasi kerja atau penilaian

kerja dari seorang karyawan yang biasanya direview setiap enam bulan sekali, dari data-data yang didapat terlihat bahwa motivasi karyawan tersebut menurun. Penilaian karyawan tersebut dilakukan oleh atasan langsung sehingga ia diharapkan lebih mengetahui subjek saat dilapangan.

Berbekal data tersebut bagian personalia melakukan konseling untuk mencari tahu alasan penurunan motivasi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil konseling yang dilakukan didapat bahwa motivasi karyawan tersebut mengalami penurunan dikarenakan rasa ketidakpuasannya kepada manager (atasan), hal ini terkait dengan kurangnya kebijakan yang dilakukan pada saat pembagian tugas di lapangan, karyawan tersebut merasa bahwa managernya kurang memberikan batas yang jelas mengenai pembagian tugas tiap bawahannya.

Karyawan tersebut merasa bahwa atasannya bias dalam memberikan *jobdesk* yang ditentukan. Antara *jobdesk* dengan lapangan tidak sesuai dan cenderung *jobdesk* yang diberikan merupakan hanya formalitas saja. Selain itu, yang bersangkutan juga cenderung menjadi “kambing hitam” jika adanya kekeliruan atau kurangnya *backup* dari atasannya.

Konseling yang dilakukan dibagian personalia jadi tahu permasalahan yang terjadi dan berupaya untuk mendiskusikan solusi yang tepat untuk pemecahan masalah tersebut. Solusi yang dikemukakan bagian personalia adalah akan membuat kerangka *jobdesk* yang tepat. Sesi konseling yang pertama diakhiri. Selanjutnya bagian personalia mendiskusikan kepada bagian departemen operasional (departemen dimana karyawan tersebut berada) mengenai *jobdesknya*, setelah ditelusiri disimpulkan bahwa *jobdesk* seharusnya yang akan membantu HRD dalam mencari kandidat baru dimasa yang akan datang.

Mengenai karyawan yang bermasalah tadi, supervisor karyawan tersebut menyatakan bahwa ada kesalahan perhitungan sehingga karyawan tersebut sering mendapatkan giliran shift malam, manager tersebut murni melakukan itu karena ketidak teitian adanya keberpihakan kepada karyawan lain. Setelah dirincikan kembali terkait pembagian *shift*, supervisor telah membuat pembagian *shift* seadil mungkin tanpa ada pembedaan. Setelah mendapatkan langkan pemecahan dari manager, bagian personalia memanggil kembali karyawan yang bersangkutan dan menjelaskan hasil yang telah didiskusikan, secara detail aturan pembagian tersebut dijekaskan dan juga tentang salah perhitungan yang dilakukan oleh supervisor. Menanggapi hal itu, karyawan tersebut dapat menerima keputusan yang telah ditentukan oleh manager.

SIMPULAN

Karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, dan aspek terpenting dari seorang karyawan adalah motivasi, jika motivasi karyawan baik maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan optimal, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk atau menurun maka perkembangan organisasi tersebut akan terhambat. Oleh karena itu konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan dan menjaga motivasi karyawan, dengan konseling dapat Karywan sebagai sumber daya yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, dan aspek terpenting dari seorang karywan adalah motivasi, jika motivasi karyawan baik maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan optimal, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk atau menurun maka perkembangan organisasi tersebut akan terhambat. Oleh karena itu konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan dan menjaga motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, T. (2014). *Pengembangan Media Bimbingan Dan Konseling Melalui Komik Edukasi Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Hidayah, W (2019). *Peran konseling dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0: Peluang & Tantangan Fakultas pendidikan Psikologi, tanggal 4 Mei 2019. Surabaya.
- Paramita, dkk (2014). Pengaruh Konseling Goal Setting Terhadap Peningkatan Motivasi Karyawan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol 6 No. 1, Juni 2014. Yogyakarta.
- Putri, N & Winbaktianur. (2017). Efektivitas Pelatihan Motivasi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pekerja Outsourcing Sebagai Cleaning Service di UIN Imam Bonjol Padang. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 04 (2); 2017; 65-80