

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan disajikan beberapa uraian pembahasan yang sesuai dengan hasil penelitian. Setelah melakukan observasi dan juga wawancara mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Keterampilan dan Motivasi Kerja di PT Rama Manggala Gas Inti Pada Mayangkara Group Blitar. Observasi dan wawancara telah dilakukan yaitu guna untuk mengumpulkan data mengenai strategi apa yang digunakan Mayangkara Group untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti. Upaya dan kendala apa yang dihadapi oleh Mayangkara Group saat pemberian keterampilan serta motivasi kerja kepada karyawan. Setelah mengetahui pengaruh strategi peningkatan kinerja melalui keterampilan dan motivasi kerja tersebut, maka diperoleh hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penulis dengan poin-poin sebagai berikut:

#### **A. Strategi Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan Dengan Pemberian Keterampilan Yang Digunakan Mayangkara Group Blitar Di PT Rama Manggala Gas Inti**

Pada pengelolaan Badan Pemeliharaan Tabung PT Rama Manggala Gas Inti membutuhkan karyawan yang cakap, tangguh dan handal dalam berkerja. Agar memperoleh karyawan yang cakap, handal serta tangguh, perusahaan perlu mengadakan pelatihan ataupun pendidikan yang mendukung keterampilan kerja karyawan. Pelatihan dan pendidikan tersebut

bertujuan supaya kinerja karyawan bisa maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan terlaksana.

Strategi merupakan proses penentu rencana pimpinan dalam tujuan jangka panjang organisasi dan disertai dengan penyusunan cara atau upaya bagaimana supaya tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sementara itu, strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Strategi peningkatan kinerja yang di lakukan Mayangkara Group pada PT Rama Manggala Gas Inti yaitu dengan pemberian keterampilan dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang di lakukan Mayangkara Group dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas Inti sudah terpenuhi, seperti adanya pemberian keterampilan, pengembangan pendidikan, pemberian motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

#### 1. Pemberian Keterampilan

Mayangkara Group dalam pemberian keterampilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan pada PT Rama Manggala Gas Inti lebih menekankan pada pelatihan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) dan pelatihan P3K bagi seluruh karyawan. Pelatihan APAR dan P3K tersebut sebagai bekal yang diberikan oleh perusahaan dalam

menghadapi kecelakaan kerja apabila ada kebakaran atau kejadian yang tidak diinginkan saat produksi berjalan. Di harapkan setelah diadakanya pelatihan tersebut karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dan karyawan bisa meminimalkan resiko yang akan terjadi saat proses produksi berlangsung.<sup>121</sup> Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Ambar Teguh bahwa keterampilan merupakan suatu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan.<sup>122</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainni Zahra Adibba dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan kinerja karyawan.<sup>123</sup>

## **B. Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Motivasi Yang Digunakan Mayangkara Group Blitar Di PT Rama Manggala Gas Inti**

### **1. Pemberian Motivasi**

Dalam pemberian motivasi kerja, Mayangkara Group meberikan motivasi secara mental maupun spiritual kepada karyawan PT Rama Manggala Gas Inti sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada

---

<sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>122</sup> Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 201.

<sup>123</sup> Ainni Zahra Adibba, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pratama Putra Migas Jember*, skripsi (Jember : Universitas Jember, 2018) <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90015>, Diakses pada 4 Februari 2019.

karyawannya. Agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas kerjanya.<sup>124</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny Muslikhah dalam penelitiannya menjelaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Pemberian motivasi kerja yang dilakukan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati hampir 80 % sudah berjalan dengan baik. Walaupun pelaksanaan motivasi sudah baik, PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati masih mengalami sedikit kendala dalam memahami keinginan karyawan. Peran kompensasi, gaji, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati 100% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.<sup>125</sup>

### 3. Pemberian Kompensasi

Selain pemberian keterampilan dan motivasi kerja, perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan PT Rama Manggala Gas Inti sebagai bentuk pemberian semangat kepada seluruh karyawan sehingga mereka merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan. Penerapan pemberian kompensasi tersebut diharapkan agar kinerja karyawan lebih

---

<sup>124</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>125</sup> Enny Muslikhah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati*, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2) <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf>, Diakses pada 4 Februari 2019.

baik lagi. Dan tujuan perusahaan bisa tercapai.<sup>126</sup> Sesuai dengan teori yang dijelaskan dalam bukunya Edwin B. Flippo yang menyebutkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan untuk sumbangan mereka yang sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.<sup>127</sup>

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Budi Santoso dalam penelitiannya menjelaskan bahwa berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas (X) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan, melalui Variabel intervening (Z) motivasi dengan kata lain, apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan benar maka semangat karyawan yang mendorong motivasi karyawan juga meningkat sehingga kinerja karyawan sangat baik<sup>128</sup>

#### 4. Promosi Jabatan

Promosi jabatan diberikan oleh Mayangkara Group untuk mencari karyawan yang berprestasi dan berkualitas guna menempati jabatan yang belum terisi. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja serta kinerjanya bagus bukan atas seberapa lama dia berkerja

---

<sup>126</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>127</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal.7.

<sup>128</sup> Iwan Budi Santoso, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember*, skripsi (Jember: Universitas Jember, 2013)  
[http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7552/Iwan\\_Budi%20Santoso%20-%20080810291016\\_1.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/7552/Iwan_Budi%20Santoso%20-%20080810291016_1.pdf?sequence=1), diakses pada 7 februari 2019.

di Mayangkara Group.<sup>129</sup> Sesuai dengan teori yang dijelaskan dalam buku Edwin B. Flippo bahwa promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang di hargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.<sup>130</sup>

### **C. Upaya-Upaya Yang Di Lakukan Mayangkara Group Dalam Pemberian Keterampilan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Rama Manggala Gas Inti**

Berdasarkan data temuan di lapangan, dalam upaya pemberian keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas Inti, maka Mayangkara Group memberikan beberapa macam keterampilan seperti keterampilan teknis dan keterampilan non-teknis selain itu perusahaan juga memberikan motivasi kepada para karyawan.<sup>131</sup> Berdasarkan penjelasan Robbins dalam bukunya yang menyatakan bahwa setidaknya terdapat tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan maupun manajemen yaitu keterampilan teknis, personal dan konseptual.<sup>132</sup>

---

<sup>129</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>130</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal.7.

<sup>131</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>132</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hal. 6.

## 1. Keterampilan Teknis

Mayangkara Group telah memberikan pembinaan secara rutin kepada karyawan seperti pelatihan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K).

Adanya pelatihan APAR dan P3K sangat membantu untuk menjaga dalam pemeliharaan karyawan sehingga karyawan merasa aman meskipun pekerjaan tersebut beresiko tinggi akan kebakaran dan kecelakaan.<sup>133</sup> Teori Edwin B. Flippo yang menyatakan bahwa pemeliharaan karyawan (maintenance) merupakan usaha untuk pemeliharaan angkatan kerja berupa pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan seperti kesehatan dan keamanan, pemeliharaan sikap yang menyenangkan seperti mengadakan program-program pelayanan kepada karyawan.<sup>134</sup>

Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulia Megarani pada tahun 2016 yang menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya, pemberian keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan dilakukan selain untuk menambah keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa alasan yaitu sebagai syarat mendapatkan surat ijin praktek (SIP) dan surat tanda registrasi (STR), namun dalam

---

<sup>133</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Eko Yuandik, selaku Manager PT Rama Manggala Gas Inti Blitar, dilakukan pada hari Sabtu tanggal 2 November 2019, pukul 09.00 Wib.

<sup>134</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal. 7.

implementasi pelatihan dan pengembangan belum *termanage* dengan baik.<sup>135</sup>

#### **D. Upaya-Upaya Yang Di Lakukan Mayangkara Group Dalam Pemberian Moytivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Rama Manggala Gas Inti**

Keterampilan non-teknis yang Mayangkara Group terapkan kepada karyawannya yaitu pelatihan Manajemen Emosional & Spiritual Mayangkara (MESM), program belajar mengaji bersama.<sup>136</sup>

Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatihan Nurjanah pada tahun 2016 yang menjelaskan bahwa dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal. Metode pelatihannya adalah metode on the job training sedangkan metode pendidikannya adalah job rotation and planne progression, coaching and counseling dan committe assignment.<sup>137</sup>

##### **1. Pemberian Motivasi**

Mayangkara Group juga berupaya meningkatkan kepuasan batiniyah karyawan dengan cara memberikan motivasi positif maupun negative dan motivasi dalam bentuk material maupun non- material. Seperti gaji, bonus,

---

<sup>135</sup> Sulia Megarani, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/239330> . diakses pada 4 Februari 2019.

<sup>136</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>137</sup> Fatimah Nurjanah, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman*, Skripsi, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016) <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/2397>, diakses pada 7 februari 2019.



umroh gratis, beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, unit koperasi khusus karyawan, hukuman/ punishment.<sup>138</sup> Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menjelaskan tentang motivasi positif dan negative.<sup>139</sup>

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti pada tahun 2017 di jelaskan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan (1) Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik. (2) pemberian insentif/bonus. (3) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.<sup>140</sup>

Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Ainni Zahra Adibba pada tahun 2018 yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan kinerja karyawan.<sup>141</sup>

Motivasi yang diberikan oleh Mayangkara Group kepada karyawan PT Rama Manggala Gas Inti. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa hal

---

<sup>138</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>139</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara), hal.150.

<sup>140</sup> Astuti, *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan “ Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button Cibaligo Bandung”*, jurnal (Bandung :Universitas Pasundan Bandung, 2017) <http://repository.unpas.ac.id/29352/1/Jurnal%20upload%20150917.pdf> , diakses pada 10 februari 2019.

<sup>141</sup> Ainni Zahra Adibba, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pratama Putra Migas Jember* , skripsi (Jember : Universitas Jember, 2018) <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90015>, Diakses pada 4 Februari 2019.

ini sudah sesuai dengan ajaran islam motivasinya meliputi gaji, bonus, umrah gratis, beasiswa bagi anak karyawan, dan unit koperasi khusus karyawan. Mayangkara Group memberikan motivasi tersebut dengan tujuan karyawan mendapatkan kepuasan batiniah. Sama halnya yang dijelaskan di dalam bukunya muhammad ismail yang menjelaskan motivasi kerja dalam pandangan Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.<sup>142</sup>

Motivasi yang diberikan oleh Mayangkara Group dalam memotivasi karyawannya sebenarnya sudah sesuai dengan yang diajarkan islam. Hal ini di perkuat oleh dalil yang berkaitan dengan motivasi kerja, QS. Al-Jumu'ah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu'ah ayat 10).<sup>143</sup>*

Adapun hal yang berkaitan dengan dampak diadakannya pelatihan dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan PT Rama Manggala Gas Inti dapat dilihat dari tabel berikut:

<sup>142</sup> Muhammad Ismail, Pengantar Manajemen Syariat, cet.2, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), hal.184.

<sup>143</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*,(Bandung: J-Art, 2005), hal. 554.

Tabel 1.3

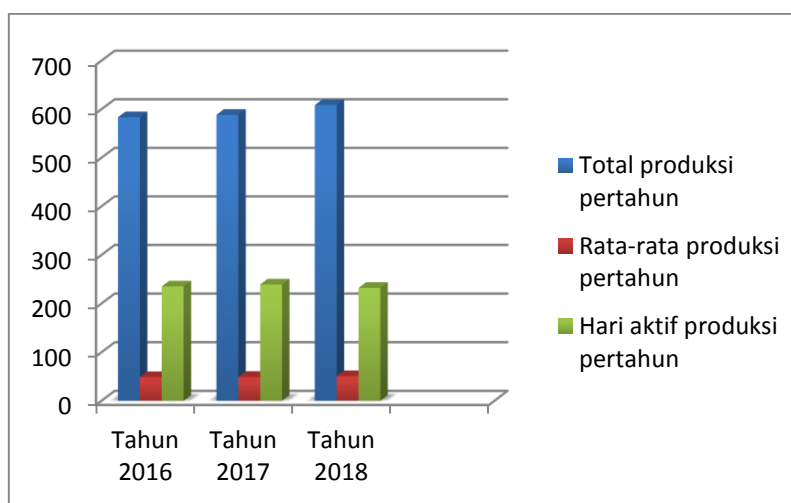
**Produksi Perbaikan Tabung 3 KG PT Rama Manggala Gas Inti Tahun 2016-2018**

No	Tahun	Total Produksi Per tahun	Rata-rata Produksi Per tahun	Hari Aktif Produksi Per tahun	Rata-rata Hari Aktif Produksi Per tahun	Rata-rata Produksi Perhari
1	2016	583.305	48.609	235	19,6	2,558
2	2017	588.232	49.019	239	20	2,450
3	2018	608.305	50.692	232	19	2,665

Sumber : Administrasi PT Rama Manggala Gas Inti

Gambar 1.3

**Diagram produksi perbaikan tabung 3 KG PT Rama Manggala Gas Inti tahun 2016-2018**



**Tabel 1.4****Daftar karyawan yang mendapatkan promosi jabatan PT Rama Manggala Gas Inti pada Mayangkara Grup**

No	Nama	Usia	Pendi dikan	Masa Kerja	Jabatan Awal	Jabatan Sekarang
1	Arif Yustika	40	SMK	2012- 2019	Produksi	Kepala Pengecatan
2	Edy S	47	SMK	2012-2019	Produksi	Kepala Bengkel
3	Johan Permana Putra	39	SMA	2017-2019	Produksi	Kepala Produksi Rama Manggala Gas Inti
4	Nanang Mirza	35	S 1	2015-2019	Kepala Produksi	Manager Manggala Citra Mandiri
5	Eko Yuandik	49	SMA	2012-2019	Kepala Produksi	Manager Rama Manggala Gas Inti
6	M Towil	50	S 1	2012-2019	Manager	Manager Area

Sumber : Administrasi PT Rama Manggala Gas Inti

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian pelatihan dan motivasi kerja pada karyawan PT Rama Manggala Gas Inti bisa meningkatkan kinerja para karyawan hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya produksi setiap tahun dan para karyawan juga telah mendapatkan promosi jabatan. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pak Arif Yustika mendapatkan promose jabatan sebagai kepala pengecatan karena dia dinilai faham serta menguasai bagaimana teknik pengecatan yang baik serta pak arif bisa mengarahkan teman-teman yang lain dalam berkerja.
2. Pak Edy S mendapatkan promosi jabatan sebagai kepala bengkel karena beliau bisa mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada mesin produksi. Dan pak edi selalu menyiapkan cadangan alat-alat yang sering rusak ketika proses produksi.

3. Pak Johan Permana Putra mendapatkan promote jabatan sebagai kepala produksi karena dinilai kerjanya bagus serta rapih dia tidak segan membantu pekerjaan teman yang lain. Kreatif dan inisiatif serta memiliki sifat kepemimpinan.
4. Pak Nanang Mirza mendapatkan promote jabatan sebagai Manager di Manggala Citra Mandiri karena sudah berpengalaman dalam mengelolah data-data tabung sejak menjadi kepala produksi di Rama Manggala Gas Inti. Cara kerjanya baik serta bisa memotivasi bawahanya. Mau membagi ilmu kepada teman yang lain
5. Pak Eko Yuandik mendapatkan promote jabatan sebagai Manager karena beliau memiliki prestasi kerja yang baik seperti selalu membakar semangat teman sekerjanya saat masih menjabat menjadi kepala produksi. Beliau memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi serta peduli akan teman kerja yang lain. Karyawan yang loyal dan berintegritas serta memiliki jiwa-jiwa kepemimpinan. Selalu memiliki ide-ide yang baru dan professional dalam berkerja.
6. Pak M Towil mendapatkan promote jabatan sebagai Manager Area karena perusahaan percaya dari cara kerja beliau sejak menjadi Manager di rama Manggala Gas Inti, beliau orangnya cekatan, selalu bisa mengambil jalan keluar yang terbaik dalam waktu-waktu genting. Professional dalam berkerja serta sudah berpengalaman dalam dunia tabung gas di PERTAMINA

**E. Hambatan Atau Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Oleh Mayangkara Group Blitar Dalam Memberikan Keterampilan Kerja Karyawan Di PT Rama Manggala Gas Inti**

Dalam melaksanakan pekerjaan atau melakukan suatu kegiatan seseorang sering mengalami hambatan atau kendala dalam pencapaian tujuannya. Dalam pemberian keterampilan dan motivasi kerja karyawan tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang di buat oleh pimpinan. Kendala merupakan suatu hal yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Kendala-kendala dalam memotivasi juga di kemukakan oleh Hasibuan dalam penjelasannya Hasibuan ada banyak kendala dalam memotivasi kerja karyawan.<sup>144</sup>

**F. Hambatan Atau Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Oleh Mayangkara Group Blitar Dalam Memberikan Motivasi Kerja Karyawan Di PT Rama Manggala Gas Inti**

Dalam pemberian motivasi kerja karyawan tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana yang di buat oleh pimpinan. Kendala merupakan suatu hal yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Kendala-kendala dalam memotivasi juga di kemukakan oleh Hasibuan dalam penjelasannya Hasibuan ada banyak kendala dalam memotivasi kerja karyawan.<sup>145</sup>

Kendala-kendala yang sering di hadapi oleh Mayangkara Group dalam memberikan motivasi kerja khususnya pada PT Rama Manggala Gas Inti

---

<sup>144</sup> Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 97.

<sup>145</sup> Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 97.

yaitu untuk secara penyampaiannya belum ada kendala. Namun kendala yang dihadapi berasal dari factor internal karyawan yaitu karyawan yang merasa tidak mau menerima akan motivasi yang diberikan, sehingga terkadang menghambat kinerja karyawan dalam bekerja.<sup>146</sup>

Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny Muslikhah yang menjelaskan bahwa pada pelaksanaan motivasikerja yang dilakukan oleh PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati mengalami kendala dalam memahami keinginan karyawannya.<sup>147</sup>

### **G. Solusi Yang Diberikan Mayangkara Grup Dalam Menghadapi Kendala Yang Terjadi**

Sebagai solusi yang pertama, Perusahaan Mayangkara Group selalu dengan intens melakukan pelatihan dan pembinaan kepada para karyawan. Solusi yang ke dua perusahaan melakukan pendampingan dan pengawasan kepada karyawan. Solusi yang ketiga yaitu perusahaan mengikutkan kembali karyawan pada Program MESM (Manajemen Emosional & Spiritual Mayangkara Group ) supaya karyawan termotivasi kembali.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.

<sup>147</sup> Enny Muslikhah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati*, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2) <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf> , Diakses pada 4 Februari 2019.

<sup>148</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Khalid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Group, dilakukan pada hari Senin tanggal 11 November 2019, pukul 09.30 Wib.