



# **Pelatihan Manajemen Untuk Meningkatkan Motivasi Pada PT PLN (Persero) ULP Singaraja**

**I Gusti Made Dharma Hartawan<sup>1</sup>, Gede Ari Candra Dwipayana<sup>2</sup>**  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

<p><b>Kata kunci:</b> Kejenuhan Kerja, Rotasi Kerja dan Motivasi Insentif</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kejenuhan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja, (2) Rotasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja, (3) Motivasi insentif pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja. Penelitian ini menggunakan metode studi observasi lapangan dan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti menemukan permasalahan terjadinya kejenuhan kerja yang diakibatkan beberapa faktor yaitu pekerjaan yang sama di bidang yang sama dalam jangka waktu yang lama tanpa adanya rotasi kerja dan tidak adanya insentif ketika pegawai berhasil mencapai target atau bahkan melebihi target. Dari permasalahan ini peneliti memberikan saran terhadap manajemen PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja agar pihak manajemen mengevaluasi kembali tentang kebijakan rotasi kerja dan pemberian motivasi berupa insentif kepada para pegawai sehingga kesehatan dan kinerja para pegawai bisa meningkat.</p>
<p><b>Keywords:</b> Job Burnout, Job Rotation and Incentive Motivation</p>	<p><b>ABSTRACT</b> <i>This study aims to find out: (1) Work saturation at PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja, (2) Job rotation at PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja, (3) Incentive motivation at PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja. This research uses field observation and interview study methods. In this study, researchers found the problem of job burnout caused by several factors, namely the same job in the same field for a long period of time without job rotation and the absence of incentives when employees succeed in achieving targets or even exceeding targets. Based on this problem, researchers provide advice to the management of PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Singaraja so that management re-evaluates the job rotation and Incentive motivation in the form of incentives to employees so that employee health and performance can improve.</i></p>

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Masing-masing organisasi diharapkan dapat meningkatkan SDM dan bagaimana SDM tersebut tidak dapat dipisahkan. Pengelolaan SDM tidak pernah terpisah dari faktor pegawai yang diinginkan dapat bisa berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Kemajuan organisasi harus dilihat dari positif atau negatif SDM yang dimiliki oleh organisasi, untuk itu setiap pegawai benar-benar harus dikoordinasikan untuk menggarap kinerjanya. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari presentasi para pegawainya, karena pegawai yang memiliki kinerja yang hebat dan dapat diandalkan sangat berarti untuk memajukan organisasi, dengan pegawai yang memiliki kinerja yang hebat akan membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai target. Menjawab tantangan perusahaan yang terus-menerus meningkat demi melayani kepuasan para pelanggan diperlukan adanya kebijakan rotasi kerja dan motivasi berupa insentif bagi para pegawai untuk menghilangkan kejenuhan kerja.

### **Kejenuhan Kerja**

Kejenuhan Kerja adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan. Kejenuhan Kerja merupakan respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya. Stress kerja merupakan hasil dari berbagai keadaan yang menyebabkan tekanan pada pekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan

Wahyudi (2020) mengatakan bahwa stress kerja adalah keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan dalam kehidupannya disebabkan karena beban kerja yang tinggi dan perasaan bersalah berupa ketegangan emosional yang dapat menyebabkan munculnya reaksi psikologis maupun fisiologis dari karyawan. Sedangkan dalam Roozeboom (2020) mengatakan bahwa stres kerja sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan dikombinasikan dengan kekurangan sumber daya yang tersedia.

### **Rotasi Kerja**

Menurut Untari & Muliadi (2018), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi pekerjaan pada umumnya melibatkan kegiatan mencari dan memanfaatkan talenta yang ada dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien. (Sinambela, 2021). Rotasi pekerjaan didefinisikan sebagai strategi untuk bergantian pekerja antara tugas-tugas dengan tingkat paparan yang berbeda dan tuntutan pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari kelebihan beban bagian tubuh tertentu (Padula et al., 2017).

### **Motivasi Insentif**

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata *motif* yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motif tersebut menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, (Fillmore dalam Mangkunegara, 2017, hal. 93). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan, (Rivai dalam Kadarisman, 2017, hal. 276). Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan (Anggriawan et al., 2015). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Kusuma, Harli Yogi, Heru Susilo, 2015). Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja□.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam kegiatan ini yang dilakukan pertama yaitu mengumpulkan keluhan-keluhan beberapa pegawai melalui wawancara. Hasil dari wawancara menunjukkan diimana yang menjadi keluhan para pegawai adalah kejenuhan akibat bekerja di bidang yang sama dan pekerjaan yang sama dalam kurun waktu yang cukup lama bahkan ada yang sampai bertahun-tahun tanpa adanya perputaran bidang ataupun perputaran pekerjaan. Disamping itu juga pegawai mengeluh akan hasil kinerja mereka selama ini yang kurang mendapatkan insentif lebih ketika target mereka tercapai bahkan terlampaui. Hal inipun sudah di koordinasikan dengan pihak manajemenn namun belum mendapat kepastian terkait apa yang menjadi keluhan mereka selama bekerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kota *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari hasil wawancara kepada beberapa pegawai dapat disimpulkan kejenuhan mereka dalam bekerja selama ini sangat dirasakan mereka merasa kelelahan dengan pekerjaan yang sama yang mereka jalani selama bertahun-tahun dan di dalam bidang yang sama. Mereka berharap mendapatkan suasana pekerjaan, tantangan pekerjaan dan teman kerja yang baru. Jika dibiarkan kejenuhan pegawai dalam jangka panjang akan mengakibatkan menurunnya semangat dan kinerja pegawai tersebut. hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tidak lepas dari peran serta para karyawan yang dengan gigih dan semangat dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Usaha – usaha yang dikerahkan untuk mencapai bahkan melampaui target yang telah diberikan harus mendapatkan penghargaan baik material maupun non material. Dengan memberikan penghargaan akan memotivasi para pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Rotasi kerja sangat diperlukan di PT PLN (Persero) ULP Singaraja untuk meminimalisir kejenuhan pegawai dimana dengan pekerjaan mereka yang stagnan dan tidak ada perubahan. Dengan suasana dan pekerjaan baru akan membuat pegawai merasa mendapatkan tantangan dan semangat baru menyelesaikan pekerjaannya.

Insentif merupakan penghargaan bagi pegawai karena telah melaksanakan tugas dengan baik dan merupakan hak bagi pegawai tersebut. Di PT PLN (Persero) ULP Singaraja dirasakan para pegawai masih minim dalam pemberiak insentif berupa bonus Ketika target sudah tercapai bahkan sudah melebihi target

Menjawab tantangan perusahaan yang terus menerus meningkat untuk melayani pelanggan dengan maksimal untuk dapat lebih memahami keinginan pelanggan. Dengan tuntutan perusahaan yang terus meningkat para pegawai diharapkan mampu memenuhi apa yang menjadi tujuan utama perusahaan. Tidak hanya pegawai perusahaanpun harus mampu memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan setiap pegawai. Perlunya rotasi pegawai dan pemberian insentif akan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Fadila, Boyke Nolan and , Achmad Dwityanto S.Psi., M.Psi, 2023. □ Hubungan Kejenuhan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pegawai Biro SDM Polda Jateng □ (tesis). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. (<http://eprints.ums.ac.id/110543/>)
- Sismawati Situmorang, 2021, (Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta), Scientific Journal Of Reflection, 4(2),: 323.
- Ahmad Firman, 2022, (Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai), Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(02),: 269.
- Antaiwan Bowo Pranogyo, 2023, (Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan), Prima Ekonomika, 14(1),: 42.
- Sutrisno, 2023, (Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review), Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(3),: 1872.
- Candra Manihuruk, Pranata. 2020. □ Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara □ (tesis). Medan: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA. (<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5276>)
- Andre Farsya Andoria.2022. □ pengaruh rotasi pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja di PT. Pegadaian cabang Medan Utama Kanwil I Medan □ . Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19104/SKRIPSI%20ANDRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)