

MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA MELALUI PEMBINAAN PELATIHAN KARYAWAN PADA OBJEK WISATA WANA GRIYA DI CISEENG KABUPATEN BOGOR

¹Esti Suntari, ²Styo Budi Utomo, ³Derizka Inva Jaswita
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten Indonesia
dosen01120@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dilaksanakannya pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk membantu dalam pengelolaan perusahaan di objek wisata, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting, karena itu karyawan perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik. Metode kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diawali dengan tahap persiapan dan survei lapangan. Tahap survei ini dimulai dengan berdiskusi langsung bersama pihak pengelola wisata untuk mengidentifikasi kebutuhan, peluang, tantangan dan hambatan apa saja yang dihadapi sehingga tempat wisata ini kurang diminati pengunjung. Kemudian adanya tahap sosialisasi dan pelatihan dilakukan oleh tim. Hasil dari Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah memberikan penyuluhan, solusi pemecahan masalah dilakukan dengan mengadakan sosialisasi dan pelatihan berupa penerapan strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang produktif. Dengan membangun motivasi karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja yang efektif dan menghasilkan produktifitas kerja yang baik sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu dengan pelatihan dan memberikan motivasi semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci : Motivasi dan Pelatihan

The aim of carrying out this community service is to assist in the management of companies at tourist attractions, especially in the management of human resources (HR). HR management has a very important role, therefore employees need training and development to be able to motivate themselves to work better so that good work performance is achieved. This method of community service activities begins with a preparation stage and field survey. This survey stage begins with direct discussions with tourism managers to identify needs, opportunities, challenges and obstacles faced so that this tourist attraction is less attractive to visitors. Then there is a socialization and training stage carried out by the team. The results of this community service are providing counseling, problem solving solutions are carried out by holding outreach and training in the form of implementing strategies in managing human resources efficiently and effectively so as to produce productive performance. By building employee motivation, you can foster effective work enthusiasm and produce good work productivity so that it is in line with company goals. Apart from that, with training and providing motivation, employee morale will increase.

Keywords: Motivation and Training

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis menjadikan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan agar usaha ini dapat terus berkembang

menuju tingkat yang lebih tinggi, khususnya dalam kinerjanya. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merupakan aset perusahaan yang menentukan keberhasilan dalam

pelaksanaan kegiatan perusahaan dinilai sangat penting. Peran seorang karyawan adalah berkontribusi dalam mencapai tujuan dari kegiatan yang ada di perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang individu karyawan akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sini adalah sebuah perusahaan.

Manajemen SDM memiliki pengaruh yang dominan dalam pengelolaan kinerja seorang karyawan di perusahaan. Manajemen SDM sebagai pengelola sekaligus melakukan peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan. Oleh karena itu karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi fluktuasi dari kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja seorang karyawan di perusahaan, salah satunya adalah motivasi. Dalam sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan dan pemicu motivasi untuk karyawan perusahaan oleh tindakan khusus dari perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, namun terkadang faktor lain juga mempengaruhi fluktuasi dari kinerja karyawan di perusahaan. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan bisa disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya. Sehingga dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan ini harus dihadapi dengan upaya peningkatan kinerja dari manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan

dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkan upaya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan membangkitkan motivasi karyawan. Tidak hanya perusahaan, peran dari karyawan dalam meningkatkan kinerja juga tidak bisa dipungkiri bisa meningkatkan kinerja yang mereka miliki dengan meningkatkan self esteem yang dimiliki oleh individu karyawan. Dari semua faktor itu, dapat dilihat bahwa terdapat dua pihak yang mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan, yaitu eksternal dan internal karyawan. Faktor eksternal peningkatan kinerja karyawan didapatkan dari perusahaan tempat karyawan bekerja dan faktor internal didapatkan dari dalam diri karyawan tersebut.

Sumber daya Manusia mempunyai peranan penting di bandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan SDM yaitu dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan

menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi produktifitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan.

Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor pembangunan merupakan hal yang sangat penting termasuk sektor pariwisata, karena bukan saja mengefektifkan pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi juga membantu tenaga-tenaga kepariwisataan yang terampil dan ahli sesuai dengan tuntutan nyata yang dibutuhkan dilapangan kerja. Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora dalam jurnal (Martina & Syarifuddin, 2014) "pelatihan adalah cara memotivasi dan meningkatkan ketrampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindak lanjuti dengan pengadaan training."

Wisata Wana Griya merupakan salah satu objek wisata yang berada di wilayah Ciseeng Bogor Jawa Barat. Merupakan tempat wisata danau buatan, yang dibuat seakan-akan sangat mirip dengan pantai dan memiliki beberapa wahana bermainlainnya. Dalam mengelola usaha ini diperlukan pernanan pelatihan karyawan agar meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Selain itu menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan ahli sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan dilapangan kerja.

METODE

Metode kegiatan yang digunakan adalah dengan cara survey dan mendatangi langsung langsung kelokasi di Ciseeng Bogor dan memberikan pelatihan, pemahaman dan pengelolaan mengenai materi dari bahan dasar narasi kepada para karyawan . Kegiatan dalam pengabdian ini berbentuk Penyuluhan pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui perilaku oragnisasi pada Wisata Wana Griya Ciseeng

Kabupaten Bogor. Secara umum kegiatan meliputi:

- a. Pemberian materi dengan metode ceramah dan tanya jawab
- b. Memberikan contoh-contoh sumber daya manusia yang unggul
- c. Testimony pengelola terkait kiat-kiat menjadi sumber daya manusia yang unggul danberdaya saing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah bekerja dengan karyawan Wisata Wana Griya Ciseeng – Bogor dan mencari permasalahan yang ada di tempat tersebut sehingga dapat memberikan solusi yang tepat dalam memotivasi sebagai karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja kerja yang efisien dan efektif. Setelah dianalisis maka tim kerja PKM memberikan pelatihan dalam bentuk materi dan praktek dalam pengembangan kemampuan manajerial kepada seluruh karyawan Wana Griya

1. Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini akan dilaksanakan di Wisata Wana Griya Ciseeng Kab. Bogor? Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan selama 3 (tiga) hari yang terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan bahan atau materi yang diperlukan pada penyuluhan di Wisata Wana Griya Ciseeng Kab. Bogor?
2. Mengadakan pertemuan sesama tim penyuluhan untuk mendiskusikan materi kegiatan yang akan dilaksanakan dan pembagian tugas antar tim pelaksana.
3. Mengadakan pertemuan dengan pengelola Wisata Wana Griya Ciseeng Kab. Bogorn guna mendapatkan izin pelaksanaan dan penetapan jadwal kegiatan.
4. Mengadakan penyuluhan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat organisasi melalui perilaku organisai di Wisata Wana Griya Ciseeng Kab. Bogor?

2. Evaluasi Kegiatan

Rancangan Evaluasi

Evaluasi dalam kegiatan ini dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu:

- a. Tahap perencanaan kegiatan
Tim pelaksana dengan para mahasiswa pada awal kegiatan mendatangi lokasi Wisata Wana Griya Ciseeng Kab. Bogor untuk mendiskusikan maksud dan tujuan dalam pengabdian kepada masyarakat ini.
- b. Selama proses kegiatan
Evaluasi pada tahap ini ditujukan untuk mengetahui tingkat pengetahuan, pemahaman para peserta pelatihan disertai umpan balik berupa pertanyaan-pertanyaan dari para peserta undangan yang telah mendapatkan transfer pengetahuan terkait pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui perilaku organisasi.
- c. Tahap akhir kegiatan

Evaluasi pada akhir kegiatan ini dilakukan untuk mengukur keberhasilan dari seluruh program penyuluhan dan pelatihan. Adapun indikator keberhasilan dari kegiatan ini ditetapkan 80% peserta dalam kegiatan pelatihan ini dapat memahami tentang maksud dari pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat budaya organisasi melalui perilaku organisasi



Gambar 1: Lokasi objek Pengabdian Kepada Masyarakat

Wisata Wana Griya, Ciseeng
Kabupaten Bogor



Gambar 2: Memberikan Pelatihan dan materi



Gambar 3 : Penutupan Kegiatan Pelatihan PKM

PENUTUP

KESIMPULAN

Pengetahuan dan wawasan peserta dalam kegiatan ini yaitu karyawan Wana Griya di Ciseeng Bogor Jawa Barat. Sebelum melakukan kegiatan ini tingkat motivasi karyawan ini menurun dapat dilihat dilokasi kerja yang belum memenuhi standar wisata

yang nyaman dan menarik selain itu pelayanan bagi pengunjung belum memenuhi tanggung jawab yang penuh dalam bekerja. Setelah kegiatan PKM dilaksanakan dan pemaparan materi disampaikan, diketahui bahwa pengetahuan dan wawasan peserta mengenai motivasi kerja dan semangat kerja semakin meningkat.

SARAN

Harapan kami dengan adanya pengabdian kepada masyarakat ini dapat membuka wawasan dari masyarakat khususnya para karyawan Wana Griya di Ciseeng Bogor Jawa Barat untuk dapat menerapkan motivasi dan semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan sumber daya yang unggul agar obyek wisata Wana Griya ini menjadikan tempat wisata vaforit di lingkungan setempat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, NusaMedia. Yogyakarta
Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta

Davis, Keith & John W. Newstrom. 2006. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga
Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Amalayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit BumiAksara

Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Yogyakarta: Espert, 2017

<http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>

Prabowo Ony, <https://ilmuprabowo.wordpress.com/2011/11/02/pentingnya-perilaku-keorganisasian-dalam-membentuk-sdm/>

Rozalena dan Dewi, 2016. *Panduan praktis menyusun pengembangan karier dan Pelatihan Karyawan*, penerbit, Jakarta: Raih Asa Sukses

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara