

Implementasi Human Relations Pattaya Steamboat Yakiniku melalui Program *Achievement Motivation*

Andini Rahmania Nurhakim*, Ani Yuningsih

Prodi Ilmu Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*andinirahmania8@gmail.com, yuningsihani@yahoo.com

Abstract. This research aims to find out and review the increasing motivation of outstanding employees who are focused on human relations activities between employees within the scope of the company that is given more attention to foster work motivation the key to human relations activity is motivation. Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) through achievement motivation activities. Achievement motivation is tied to this study using the motivation theory approach put forward by McClelland. This theory provides a brief explanation of how individual behavior in employee work activities can be reviewed from various aspects that contribute to the emergence of such behavior, causal factors, and things that can foster motivation. Both personality and motivation of achievement are measured using interview methods, observation and down directly into the field. The subjects of the study were three people, who were Finance and Communication Bussines Manager Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) as well as two employees of Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY). So that the continuity of the outstanding motivation program can run well because Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) has had the knowledge and various ways to maintain the work motivation of its employees to continue to increase and the employees who participate in the implementation of the motivation program continues to be motivated.

Keywords: human relations, achievement motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji peningkatan motivasi berprestasi karyawan yang difokuskan pada kegiatan *human relations* antar pegawai dalam ruang lingkup perusahaan yang diberikan perhatian lebih untuk menumbuhkan motivasi kerja. Kunci aktivitas *human relations* adalah motivasi. Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) melalui kegiatan *achievement motivation*. Motivasi berprestasi atau *achievement motivation* terikat pada penelitian ini menggunakan pendekatan teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland. Teori ini memberikan penjelasan singkat bagaimana perilaku individu dalam aktivitas kerja karyawan dapat ditinjau dari berbagai aspek yang melatari munculnya perilaku tersebut, faktor penyebab, serta hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi. Baik kepribadian maupun motivasi berprestasi diukur menggunakan metode wawancara, observasi dan turun langsung ke lapangan. Subyek penelitian berjumlah tiga orang, yang merupakan *Finance and Communication Bussines Manager* Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) serta dua karyawan Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY). Sehingga keberlangsungan program motivasi berprestasi tersebut dapat berjalan dengan baik karna pihak Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) telah memiliki pengetahuan dan berbagai cara untuk menjaga motivasi kerja karyawannya agar terus meningkat dan para karyawan yang ikut serta dalam pelaksanaan program motivasi berprestasi terus termotivasi.

Kata Kunci: hubungan manusia, motivasi berprestasi

A. Pendahuluan

Pattaya Steamboat Yakiniku biasa dikenal dan disebut PSY, merupakan sebuah perusahaan berada di bidang *food and beverages* yang saat ini mempunyai 3 cabang. Tiga cabang tersebut berlokasi di Bandung, Jakarta dan Tangerang. *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* memiliki gaya dan konsep Restoran yang mengusung konsep Japanese sesuai dengan *main food* yang di jual pada Restoran *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* yaitu Steamboat dan Yakiniku, selain itu yang menjadikan *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* lebih di minati dari resto sejenis adalah penggunaan bumbu *homemade* yang khas dari *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* itu sendiri sehingga rasa yang dihasilkan lebih *authentic* dan menjadi pembeda serta menjadi nilai plus / nilai lebih dimata *costumer*. Pada pelaksanaannya, *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* sering kali mengalami penurunan omset seperti pada saat frekuensi kedatangan tamu yang kurang dari biasanya, ada pula lingkungan kerja yang cukup berpengaruh pada karyawan, dengan berpindahnya resto ke tempat yang lebih besar maka karyawan semakin banyak bertambah, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena merasa semakin banyak pesaing di lingkungan kerja, tidak hanya itu banyaknya pesaing dari restoran sejenis berpengaruh pada pendapatan resto dan membuat bonus karyawan berkurang dari biasanya. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi salah satu factor kinerja pada karyawan kurang stabil dari biasanya. Maka, perlu adanya dorongan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan, dorongan tersebut sesuai dengan visi dan misi Resto *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)*, yang pertama yaitu visi menjadi perusahaan yang dekat dan dicintai oleh karyawan dan pelanggan, serta diandalkan masyarakat, dan menjadi berkah bagi semua. Misi dari *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)*, yaitu berada di beberapa titik lokasi-lokasi yang mudah dijangkau oleh pelanggan, menyediakan produk dan pelayanan terbaik bagi pelanggan dalam kondisi yang bersih dan nyaman dengan harga yang pantas, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dengan mengedepankan rasa kebersamaan, turut aktif memberikan kontribusi positif untuk kebaikan masyarakat, mengedepankan prinsip *syar' i* dalam mengelola perusahaan. Sama halnya dengan visi misi yang saling berkaitan dengan karyawan maka, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat menuju keberhasilan Resto dengan demikian pada pelaksanaannya Resto *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* menyediakan program unik yaitu *achivement motivation*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses dan penetapan karyawan berprestasi yang dilakukan pengelola *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* dalam melakukan kegiatan-kegiatan positif yang dapat menjadi kekuatan bagi kinerja karyawan. Penelitian ini difokuskan pada kegiatan *human relations* *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* melalui kegiatan *achivement motivation*. Pelaksanaan studi kasus pada kegiatan *achivement motivation* resto *Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY)* yang menarik untuk diteliti yakni kebijakan karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari pihak resto berupa *reward coin* dan *reward* makan bersama keluarga sebagai cara pengelola untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Diharapkan pelaksanaan program *achivement motivation* tersebut dapat dielaborasi dan dipetakan sebagai contoh yang lebih baik bagi resto atau perusahaan lainnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca penelitian.

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori yang berpacu pada public relations yaitu teori human relations. Yang dimana teori ini dapat disimpulkan bahwa sebuah interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan pengertian satu sama lain. Maksudnya interaksi disini terjadi dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan atau organisasi kerja dan berada dalam work organization, sehingga peneliti menyambungkan teori human relations ini dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (1987), Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori yang berpacu pada public relations dalam berperilaku, manusia didorong oleh adanya tiga kebutuhan utama dalam dirinya, yaitu: need for achievement, need for association (kebutuhan berprestasi), need for strength (kebutuhan berafiliasi atau bersosialisasi) dan kebutuhan untuk berkuasa. McClelland mengemukakan dalam teorinya bahwa sebuah individual mempunyai cadangan energi potensial, dimana energi tersebut

dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individual itu sendiri dan situasi serta peluang yang tersedia. Berikut merupakan penjelasan mengenai kebutuhan pencapaian (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), kebutuhan hubungan (need for affiliation). Yaitu kebutuhan pencapaian karyawan yang sudah terpenuhi, kebutuhan kekuasaan dari dua belah pihak antara resto dan karyawan, dan kebutuhan hubungan melalui sebuah program demi untuk melaksanakan dan mensukseskan visi dan misi resto salah satu contohnya yaitu dengan membuat program yang dapat memotivasi karyawan sehingga dari program tersebut sikap karyawan selalu dipandang positif dan membuat kedatangan pengunjung bertambah naik setiap harinya.

Motivasi berprestasi atau achievement motivation terikat pada penelitian ini menggunakan pendekatan teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland. Teori ini memberikan penjelasan singkat bagaimana perilaku individu dalam aktivitas kerja karyawan dapat ditinjau dari berbagai aspek yang melatari munculnya perilaku tersebut, faktor penyebab, serta hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi. Baik kepribadian maupun motivasi berprestasi diukur menggunakan metode wawancara, observasi dan turun langsung ke lapangan. Subyek penelitian berjumlah tiga orang, yang merupakan Finance and Communication Business Manager Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) serta dua karyawan Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian analisis dan pembahasan ini peneliti akan memaparkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan pengamatan langsung ke lapangan yang relevan terkait implementasi *human relations* Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) melalui program *Achievement Motivation*.

Proses penetapan karyawan berprestasi yang dilakukan pengelola Pattaya Steamboat Yakiniku

Proses penetapan karyawan dilihat dari proses karyawan tersebut bekerja selama satu bulan penuh, lalu team pengawas menilai karyawan dari segi kejujuran, kerapian, kebersihan, kedisiplinan, semangat sampai *attitude* baru terpilih karyawan yang berhak mendapatkan *rewards*, dan tidak semua karyawan bisa mendapatkan *rewards*.

Kegiatan Reward Employee of The Month Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kegiatan yang dilakukan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) terhadap karyawan yaitu karena lebih sering melibatkan karyawan dalam pemberian *achievement motivation* sebagai kegiatan perusahaan, salah satunya yaitu *reward employee of the month* yang dilakukan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kegiatan *reward coin* ini melambangkan keberhasilan. Sehingga sesuai dengan pemaparan tersebut karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mendapatkan sebuah hasil prestasi kerja tinggi.

Kegiatan Reward Makan Bersama Keluarga Yang Dilakukan Pattaya Steamboat Yakiniku (PSY) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Selain kegiatan *rewards employee of the month*, ada pula *rewards* makan bersama keluarga yang dilakukan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) terhadap karyawan dalam pemberian *achievement motivation* sebagai kegiatan perusahaan, salah satunya yaitu *reward* makan bersama keluarga yang dilakukan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) kegiatan ini dapat mempererat tali silaturahmi dengan keluarga serta diibaratkan sebagai ajang kebanggaan, dimana karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang bisa menghasilkan keberhasilan atas prestasi yang telah diraihinya selama 30 hari kerja kepada keluarga inti.

Alasan Pattaya Steamboat Yakiniku Memilih Achievement Motivation Sebagai Program Motivasi Kerja

Alasan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) memilih *achievement motivation* sebagai program motivasi kerja yaitu berawal dari penurunan jumlah kedatangan tamu lalu saat perpindahan tempat sehingga adanya penurunan kinerja karyawan, dikarenakan karyawan takut akan kehilangan pekerjaan, dengan demikian *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) membuat strategi yakni program *achievement motivation* ini yang sengaja dibentuk agar kinerja karyawan lebih

meningkat dengan begitu motivasi yang tinggi karyawan bisa menebarkan sikap baik kepada pengunjung sehingga menimbulkan kesan positif dari pengunjung dan dapat menjadi salah satu strategi marketing untuk meningkatkan kembali jumlah kedatangan tamu melalui kinerja karyawan demikian *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) .

Hambatan Pada Program *Achievement Motivation*

Hambatan dari program *achievement motivation Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) dipengaruhi dari siklus satu dan berdampak ke siklus lainnya yaitu motivasi kerja karyawan yang ikut menurun jika dikarenakan oleh faktor eksternal perusahaan, yakni dimana saat kedatangan pengunjung berkurang dan mengakibatkan penurunan kinerja serta semangat karyawan karena ketakutan tidak mendapatkan bonus.

D. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada resto *Pattaya Steamboat Yakiniku* (PSY), dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan pertanyaan dan tujuan peneliti yang telah dijelaskan pada bab pendahuluan yaitu:

1. Proses penetapan karyawan berprestasi yang dilakukan pengelola *pattaya steamboat yakiniku* dengan merancang aktivitas atau kegiatan, sebagai resto yang melakukan program penghargaan untuk karyawan berprestasi dalam membangun program unik yaitu program *achievement motivation*, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi untuk melaksanakan dan mensukseskan visi dan misi resto.
2. Pelaksanaan *reward coin* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) berhasil menjadi salah satu program unik yang dibuat dari dua program unik dan pelaksanaan *rewards* ini merupakan kegiatan yang tidak semua perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti program yang dibuat sehingga memunculkan dampak positif yakni membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) untuk resto.
3. Pelaksanaan *reward* makan bersama keluarga merupakan salah satu program unik yang menjadi kegiatan penghargaan karyawan untuk meningkatkan tali silaturahmi dengan keluarga dengan memberikan jamuan *family all you can eat* secara gratis, walaupun dapat dikatakan kurang efektif karena karyawan lebih banyak memilih dan menggapai target *rewards employee of the month*.
4. Alasan *Pattaya steamboat yakiniku* (PSY) menggunakan program *achievement motivation* sebagai strategi yaitu dengan memberi motivasi lebih untuk karyawan karena nantinya akan menimbulkan dampak positif bagi resto, sehingga strategi ini dijadikan alasan untuk resto memiliki hal unik karena program yang dibuat khusus untuk meningkatkan jumlah pengunjung yang datang melalui karyawan sangat berhasil dan berbeda dari resto lainnya.
5. Hambatan program *achievement motivation* ini adalah dengan menurunnya atau melemahnya team marketing yang mengakibatkan penurunan frekuensi kedatangan tamu maka siklus satu performment yang jatuh di satu sektor bisa merambat kepada efek rantai atau efek domino kepada psikologis karyawan sehingga semua elemen harus dapat bekerja maksimal karena jika marketing melemah semuanya akan berdampak, dan motivasi tidak bisa bergantung hanya pada satu individu melainkan tergantung pada faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- [1] Nindyati, A. D. (2006). *Kepribadian dan motivasi berprestasi: Kajian big five personality. Jurnal psikodinamik*, 8(1), 72-89.
- [2] Amrullah, M. N. (2018). *Motivasi Dalam Konteks Human Relations. Al-Munzir*, 8(1), 59-69.