

Mengelola Solusi Dari Permasalahan Kepuasan Kerja, Emosi, Suasana Hati, Keragaman Dan Nilai Individu Dalam Membangun Kreativitas Di PT. Adira Finance

Fiqri Ajizan¹, Febby Veronika², Jelita Azhara³, Kartika Nuansa⁴, Vivi Nila Sari⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Jelita Azhara

E-mail: jelitaazhar05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi serta mengelola solusi permasalahan yang dihadapi oleh PT. Adira Finance dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Fokus utama penelitian adalah pada perilaku organisasi dan budaya kerja, yang dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas operasional dan pertumbuhan bisnis. Kepuasan kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan di PT. Adira Finance, dukungan manajemen, juga kondisi emosional yang stabil. Pengelolaan emosi dan suasana hati yang baik sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Nilai-nilai individu yang diprioritaskan meliputi sikap baik, pelayanan berkualitas, dan konsistensi dalam layanan. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam tindakan sehari-hari karyawan. Rasa nyaman dan tidak adanya deskriminasi sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Kegiatan PBL dilaksanakan di PT. Adira Finance, Kota Padang, Sumatera Barat.

Kata kunci - Kepuasan kerja, manajemen, kinerja karyawan operasional, PT. Adira Finance

Abstract

This research aims to analyze strategies and manage solutions to problems faced by PT. Adira Finance in improving the performance of its employees. The main focus of research is on organizational behavior and work culture, which are considered key factors in improving operational effectiveness and business growth. Job satisfaction has a big influence on employee performance at PT. Adira Finance, management support, as well as a stable emotional condition. Managing emotions and good mood greatly influences employee productivity and performance. Prioritized individual values include good attitudes, quality service, and consistency in service. These values are reflected in employees' daily actions. A sense of comfort and the absence of discrimination greatly influences the company's operational activities. PBL activities are carried out at PT. Adira Finance, Padang City, West Sumatra.

Keywords - Job satisfaction, Management, Employee performance, Operational, PT. Adira Finance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, teknologi dan transportasi semakin berkembang pesat. Perusahaan-perusahaan baru pun semakin banyak sehingga perusahaan lama harus bersaing secara ketat. Untuk itu, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat bertahan. Salah satunya yaitu perusahaan Adira Finance.

PT. Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan ternama di Indonesia yang menyediakan produk pembiayaan kendaraan bermotor seperti sepeda motor dan mobil baik baru maupun bekas serta produk pembiayaan non-otomotif mulai dari perangkat elektronik, gadget, furnitur, hingga fasilitas pinjaman dana. Adira Finance juga memberikan solusi pembiayaan dengan menggunakan prinsip syariah melalui Unit Usaha Syariah Adira Finance. Agar mampu bersaing, maka perusahaan dapat meningkatkan kualitas melalui Sumber Daya Manusia.

Hal ini ditandai dengan tumbuh dan meningkatnya persaingan antar perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi dengan baik (Syafitri, 2020).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Karina et al., 2020).

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh dengan adanya kualitas karyawan yang dapan mempuni akan tanggung jawab pekerjaan yang dilakoninya, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai suatu perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja supaya sehingga menciptakan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Rofingatun & Larasati, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan mempertahankan karyawan secara kuantitas dan kualitas. Berbagai fenomena yang terjadi menarik untuk dibahas.

Oleh karena itu setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. (Jumawan, 2018:).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan pendekatan studi kasus untuk memahami dan mengetahui gambaran menyeluruh dari konflik antar karyawan di PT. Adira Finance serta memperjelas pengaruh - pengaruh signifikan yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Adira Finance, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel adalah karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal 5 tahun dan terlibat dalam konflik kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi partisipatif. Instrumen yang digunakan meliputi panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka terkait faktor penyebab

permasalahan, dampak permasalahan yang terjadi, dan strategi manajemen dalam menghadapi permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Adira Finance di Kota Padang menghadapi berbagai dinamika terkait pengaruh keragaman dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi di perusahaan. Keragaman, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, memberikan keuntungan signifikan dengan memungkinkan penggabungan ide-ide yang beragam dan merangsang kreativitas individu. Namun, tantangan yang mungkin timbul adalah pengelolaan konflik antarpribadi dan perbedaan kepribadian. Perusahaan telah mengimplementasikan kebijakan anti-diskriminasi yang tegas, pelatihan untuk menghormati keragaman, serta sistem pengelolaan konflik yang efektif melalui kebijakan dan prosedur yang jelas, pelatihan keterampilan manajemen konflik, dan fasilitasi komunikasi terbuka. Dengan pendekatan ini, Adira Finance menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif, di mana setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal tanpa terpengaruh oleh faktor-faktor non-yang relevan.

PT. Adira menghadapi beberapa konflik permasalahan diantaranya :

- a. Persaingan yang ketat dan pasar yang kompetitif
- b. Pengaruh keragaman terhadap kreativitas dan inovasi di PT. ADIRA FINANCE kota padang.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. ADIRA FINANCE kota padang.
- d. Pengaruh Emosi, Suasana hati, Kepribadian serta Nilai-nilai individu dalam membangun tim yang efektif dan produktif di PT. ADIRA FINANCE kota padang.

Dari banyaknya konflik dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Adira Finance, maka solusi dan saran atas permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat Kolaborasi dan Komunikasi: Selain mendorong komunikasi terbuka, perusahaan dapat mengimplementasikan program-program kolaborasi lintas-tim yang lebih terstruktur. Ini bisa meliputi sesi brainstorming lintas departemen atau proyek kolaboratif yang melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang.
2. Penilaian dan Peningkatan Terus-menerus: Penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap keberagaman, pengelolaan konflik, dan kepuasan kerja secara berkala. Dengan memperoleh umpan balik dari karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat meningkatkan praktek-praktek mereka.
3. Pengakuan dan Penghargaan yang Lebih Lanjut: Meskipun Anda telah menyebutkan pengakuan dan penghargaan sebagai strategi yang penting, perusahaan bisa lebih lanjut memperkuat budaya penghargaan dengan mengadakan acara penghargaan rutin atau memberikan insentif yang lebih menarik bagi karyawan yang berprestasi.
4. Pelatihan Pengelolaan Emosi: Selain pelatihan konflik, perusahaan juga bisa mempertimbangkan untuk menyelenggarakan pelatihan khusus dalam pengelolaan emosi dan suasana hati. Karyawan yang memiliki keterampilan ini dapat lebih efektif dalam membangun hubungan yang kuat dan produktif di tempat kerja.
5. Pendampingan dan Mentoring: Program pendampingan atau mentoring antar karyawan dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeda dapat menjadi sumber belajar yang berharga. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengembangan individu, tetapi juga memperkuat koneksi dan kolaborasi antar anggota tim.
6. Peningkatan Kesadaran akan Kebutuhan Individu: Penting untuk terus meningkatkan kesadaran akan kebutuhan individu di tempat kerja, termasuk kebutuhan akan keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, dan pengembangan karier. Dengan memahami dan merespons kebutuhan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi semua karyawan.



Gambar 1.
Dokumentasi Kegiatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa keragaman menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kreativitas, inovasi, dan efektivitas tim. Keberagaman membawa berbagai ide, pandangan, dan pengalaman ke dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kemampuan tim untuk memecahkan masalah, menghasilkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif. Dalam memecahkan konflik, PT. Adira Finance dapat mengadopsi pendekatan yang terencana dan proaktif, melalui pembentukan kebijakan dan prosedur yang jelas, pelatihan keterampilan manajemen konflik, fasilitasi komunikasi terbuka, dan evaluasi pasca-konflik. Kepuasan kerja individu juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pengelolaan emosi, suasana hati, kepribadian, dan nilai-nilai individu juga merupakan hal penting dalam membangun tim yang efektif dan produktif. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka, menghargai keberagaman, dan memberikan dukungan emosional, PT. Adira Finance dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat kolaborasi di antara anggota tim.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. ADIRA FINANCE atas kerjasama dalam penyusunan artikel ini serta dukungan dari teman-teman sejawat. Artikel ini bertujuan untuk memahami permasalahan atau konflik dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan besar seperti PT. ADIRA FINANCE, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif. Terima kasih atas semua dukungan yang diberikan. Masih banyak kekurangan dalam penulisan artikel ini maka penulis mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. (2011). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Universitas Brawijaya Malang
- Emilia, Kristina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wedu Kabupaten Merauke. *Hassanauddin of applied Busisnens and Enterpreneuship*. vol.2.No.1.Hlm. 20-35.
- Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.. Angkasa pura II (persero) kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.1.No.3.Hlm. 120-135.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Safrizal, H. B. A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. *Jurnal Bisma (Bisnis dan Manajemen)*. Vol.5.No.2.
- Sihaloho, Donra dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2), 273-281.
- Sutikno, S. M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistica.