

Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Ice Breaking Pada Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan

¹⁾**Nuzsep Almigo, ²⁾Enjela Sukma Handayani***

^{1,2)}Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

Email Corresponding: enjelash12@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Ice breaking Motivasi kerja Permainan Tebak kata Karyawan	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Namun, motivasi kerja tidak selalu stabil dan terkadang mengalami penurunan. Penurunan motivasi kerja juga terjadi pada karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Penurunan motivasi kerja ini terjadi karena banyaknya tugas-tugas yang ada sehingga membuat sebagian karyawan terkadang merasakan bosan dan lelah. Dengan menurunnya motivasi kerja tersebut membuat sebagian karyawan menunda-nunda tugas dan pekerjaan yang diberikan. Akibatnya visi dan misi dari instansi tersebut tidak berjalan dengan optimal. Oleh karena itu dibuatnya kegiatan ice breaking berupa permainan tebak kata. Tujuan dilakukan kegiatan ini untuk meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Setelah dilakukan kegiatan pengabdian di protokol dan komunikasi pimpinan maka dapat disimpulkan sebelum dan sesudah kegiatan ini dilakukan terdapat perbedaan hasil terkait tingkatan motivasi kerja karyawan. Dapat dilihat adanya peningkatan motivasi kerja karyawan setelah bermain permainan tebak kata, maka kegiatan ini berguna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
ABSTRACT	
Keywords: Ice breaking Work motivation Games Guess the word Workers	Work motivation is something that creates enthusiasm or encouragement to work. However, work motivation is not always stable and sometimes decreases. A decrease in work motivation also occurred for employees in the protocol and communication department at the Regional Secretariat of Banyuasin Regency. This decrease in work motivation occurs because of the many existing tasks that make some employees sometimes feel bored and tired. With this decrease in work motivation, some employees procrastinate on the tasks and work assigned. As a result, the vision and mission of the agency are not running optimally. Therefore, an ice breaking activity was made in the form of a word guessing game. The purpose of this activity is to increase employee motivation again in the protocol and leadership communication departments. After the service activities were carried out in the protocol and leadership communication, it can be concluded that before and after this activity was carried out, there were differences in results related to the level of employee motivation. It can be seen that there is an increase in employee motivation after playing a charades game, so this activity is useful for increasing employee motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Praktik kerja di Pemerintahan Kabupaten Banyuasin merupakan program magang yang diselenggarakan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma yang memiliki bakat dan minat dalam dunia kerja. Dalam hal ini penulis menjalankan program MBKM magang atau praktik kerja di Sekertariat Daerah di Pemerintahan Banyuasin.

Pemerintahan Kabupaten Banyuasin terdapat 55 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dirancang untuk membantu menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Banyuasin 55 Organisasi Perangkat Daerah

634

(OPD) tersebut meliputi bagian sekretariat daerah, dinas dan badan serta kecamatan dari ke-55 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut, Sekretariat Daerah adalah yang paling berperan aktif. Penulis ditempatkan pada bagian Protokol dan Komunikasi pimpinan yang merupakan bagian Sekretariat Daerah Pemerintahan Banyuasin.

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan merupakan salah satu bagian dalam susunan organisasi Asisten Administrasi Umum. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan dipimpin oleh seorang kepala bagian yang melaksanakan tugas seperti penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang protokol, komunikasi pimpinan, dan dokumentasi. Selain kepala bagian, ada 3 kepala sub bagian yang juga mempunyai tugas dan fungsi tersendiri. Sub bagian tersebut yaitu sub bagian Protokol, sub bagian Komunikasi Pimpinan serta sub bagian Dokumentasi Pimpinan (Fitriany, 2021).

Dengan banyaknya tugas-tugas yang ada di bagian Protokol tersebut membuat sebagian karyawan terkadang merasakan bosan dan lelah sehingga membuat motivasi kerja karyawan menurun. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Saputra, 2019). Kuat lemahnya motivasi kerja seorang pekerja turut menentukan besar kecilnya prestasinya (Osman, 2020). Dengan menurunnya motivasi kerja tersebut membuat sebagian karyawan menunda-nunda tugas dan pekerjaan yang diberikan. Akibatnya visi dan misi dari instansi tersebut tidak bejalan dengan optimal, oleh karena itu sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan dilakukan kegiatan ice breaking.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan tersebut dilakukan ice breaking. Ice Breaking adalah sebuah aktivitas yang dapat digunakan untuk memecahkan ketegangan dan kejemuhan pegawai dalam pekerjaan sehingga suasana kantor menjadi menyenangkan dan lebih kondusif sebelum memasuki kegiatan utama. Hal ini penting karena suasana pekerjaan yang menyenangkan akan sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam bekerja (Solihat et al., 2020). Bagi perusahaan, memotivasi kerja merupakan sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam bekerja (Laksmiara, 2019). Ice Breaking merupakan salah satu peralihan situasi yang membosankan, menjemuhan dan tegang menjadi lebih rileks, bersemangat serta ada rasa senang untuk menjalankan pekerjaan di kantor.

Ice breaking merupakan permainan atau sebuah kegiatan yang berfungsi untuk mengubah suasana yang jemuhan dalam kelompok (Sugito, 2021). Ice breaking bisa dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan salah satunya dengan bermain game.

Oleh karena itu, dalam proses meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, perlu di perhatikan siklus kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dengan menggunakan metode ice breaking untuk menggairahkan minat karyawan dalam bekerja sehingga suasana bekerja lebih menyenangkan.(Arimbawa et al., 2017)

Tujuan dilakukan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan suasana serta hubungan kerja yang lebih baik.

II. MASALAH

Pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin terdapat sejumlah karyawan merasakan kejemuhan dan kebosanan saat melakukan pekerjaan yang berulang-ulang setiap harinya. Sehingga pada saat karyawan merasakan hal tersebut, karyawan menjadi lamban saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Dikarenakan rasa bosan tersebut sejumlah karyawan lebih memilih menonton televisi dibandingkan mengerjakan tugasnya sehingga membuat sebagian tugas yang diberikan terbengkalai. Mereka seolah kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi ini berdampak pada visi dan misi dari instansi tersebut tidak bejalan dengan optimal.

Sehingga pada saat pekerjaan yang diberikan menumpuk karyawan terburu-buru dan kebingungan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara asal-asalan dan membuat karyawan tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulis membuat kegiatan ice breaking untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat daerah Kabupaten Banyuasin.



Gambar 1. Lokasi Pengabdian

III. METODE

Kegiatan ini dilakukan di Kabupaten Banyuasin Sekertariat Daerah Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan. Kegiatan ini diikuti oleh karyawan bagian protokol dan komunikasi pimpinan, pelaksanaan kegiatan ini dilakukan di dalam ruang kantor. Dalam kegiatan ini diikuti oleh enam orang karyawan. Langkah-langkah yang harus dilakukan mencakup beberapa tahapan.

Tahap pertama yaitu melakukan observasi untuk melihat masalah apa yang terjadi di bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Setelah dilakukan observasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat kurangnya motivasi kerja karyawan. Maka dari itu untuk mengatasi masalah tersebut penulis merancang program ice breaking berupa tebak kata yang diperagakan dengan gerakan tubuh.

Tahap kedua yaitu persiapan yang harus dilakukan membuat clue yang di tulis di kertas, dan berupa hadiah yang akan diberikan kepada pemenang yang berhasil menebak kata tersebut.



Gambar 2. Clue Tebak Kata dan Hadiah

Tahap ketiga yaitu pelaksanaan kegiatan tebak kata, peserta membentuk satu barisan yang berjumlah enam orang, selanjutnya peserta tidak di perkenankan mengeluarkan suara ketika memperagakan kata tersebut, selanjutnya peserta yang berada di barisan pertama akan diberikan clue untuk memperagakan gerakan sesuai dengan clue yang telah dipilih sampai pada barisan terakhir peserta harus menebak kata yang

diperagakan peserta lain, peserta diberikan waktu lima menit untuk memperagakan clue tersebut dan menebak sebanyak-banyaknya.

Observasi dilakukan selama kegiatan ice breaking berlangsung dan setelah kegiatan selesai dilakukan untuk melihat perkembangan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dan apakah terdapat perbedaan sebelum dan sesudah dilakukan permainan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah dilakukan kegiatan ice breaking. Sebelum kegiatan dilaksanakan terdapat penurunan motivasi kerja karyawan. Namun setelah permainan dilakukan terjadi adanya peningkatan motivasi kerja karyawan hal ini terjadi karena selama permainan berlangsung karyawan menjadi lebih imajinatif dan kreatif dalam menebak dan memperagakan clue yang mereka pilih.

Permainan juga berlangsung dengan menyenangkan dan seru. Karyawan menjadi lebih ceria karena melihat gerakan lucu yang diperagakan oleh karyawan lain. Hal ini membuat pikiran karyawan menjadi lebih segar dan membuat tubuh mereka menjadi lebih rileks. Setelah dilakukan kegiatan ice breaking, suasana akan lebih cair dan santai kondisi ini membuat mereka menjadi lebih bersemangat dan motivasi mereka meningkat untuk mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya terbengkalai.



Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan

Motivasi kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang penting dalam berhasilnya visi dan misi dari instansi secara optimal. Sehingga kegiatan ini dirasakan perlu untuk dilakukan setidaknya dua kali dalam sebulan agar motivasi kerja karyawan terjaga. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa macam cara salah satunya melalui pemenuhan kebutuhan seperti kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterhubungan, kebutuhan pertumbuhan untuk aktualiasi diri, kebutuhan akan pencapaian prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Mardiyanti et al., 2019).

Motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan baik internal maupun eksternal pada individu yang mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja dalam format, arah, intensitas dan durasi tertentu (Kurnia et al., 2022). Motivasi kerja terdiri dari beberapa aspek, (Setiawan, 2021) menjelaskan aspek-aspek motivasi kerja antara lain, adanya disiplin dari karyawan, imajinasi tinggi dan kekuatan kombinasi, kepercayaan diri, resistensi terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Garaika, 2020) indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, antara lain, kebutuhan berprestasi yaitu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan, kebutuhan akan afiliasi yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kompetensi yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas, dan kebutuhan akan kekuasaan yaitu dorongan untuk mengendalikan suatu situasi.

V. KESIMPULAN

Setelah dilakukan kegiatan pengabdian di protokol dan komunikasi pimpinan maka dapat disimpulkan sebelum dan sesudah kegiatan ini dilakukan terdapat perbedaan hasil terkait tingkatan motivasi kerja

karyawan. Dapat dilihat adanya peningkatan motivasi kerja karyawan setelah bermain permainan tebak kata, maka kegiatan ini berguna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada karyawan yang telah bersedia mengikuti kegiatan ini, serta penulis mengucapkan terimakasih kepada bapak Nuzsep Almigo., Ph.D selaku dosen pembimbing yang membimbing selama dari awal sampai akhir proses kegiatan ini dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. K., Suarjana, I. M., & Arini, N. W. (2017). Pengaruh Penggunaan Ice Breaker Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar.
- Fitriany, masayoe shari. (2021). LPPD Pemkab Banyuasin 2021.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Kurnia, E., H., Widodo, H., P., & Zuhroh, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv. Artline Globalindo Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 97–103.
- Laksmiara, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk area Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 1–18.
- Osman, M., S. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36–54.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefitia: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 316–325.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). 374.
- Solihat, A., Astuti, A. R., & Satriani, I. (2020). The influence of Ice Breaker to students'motivation in teaching english. *Project. Professional Journal Of English Education*, 3(2), 210–216. <https://doi.org/Http://dx.doi.org/10.22460/project.v3i2.p210-216>.
- Sugito, . S. (2021). Pengenalan Ice Breaking dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa. 3(2), 145–150.