

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SETIAWAN BUNGSU BARITO  
ABSTRAK**

**Noorhani Santi<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas Islam Kalimantan MAB**

**email : hannysantii@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Setiawan Bungsu Barito, (2) komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Setiawan Bungsu Barito (3) gaya kepemimpinan dan komitmen berorganisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Setiawan Bungsu Barito.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif yaitu jenis data atau fakta yang diperoleh bukan berupa angka-angka tetapi dapat berupa hasil pendapat / pernyataan fakta sejarah dan lain-lain.

Hasil penelitian menunjukkan (1) gaya signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Setiawan Bungsu Barito, (2) komitmen signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Setiawan Bungsu Barito dan (3) gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Setiawan Bungsu Barito, hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan merupakan sikap loyalitas karyawan pada PT. Setiawan Bungsu Barito merupakan proses berlanjut yang mengekspresikan perhatian mereka untuk kesuksesan bersama.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Semangat Kerja**

**ABSTRACT**

*Human resources that have potential means that implementation resources are able to make a large contribution to the company. Human resources that have potential means that implementation resources are able to make a large contribution to the company. and the company as a place of work must be able to provide great motivation to its employees. Employee morale problems do not just arise, but can arise because of motivation and if employees already feel motivated by what is provided by the company then in themselves there will be encouragement to take action or work directed to achieve work decisions, and if work decisions have been reached then the morale will increase.*

*As for the purpose of writing this thesis is to find out the role of motivation and appropriate forms of motivation in improving employee morale, using descriptive qualitative analysis approach. the problem of providing motivation in the form of incentives that are not in accordance with employee expectations and a number of facilities that are not considered*

*problem solver that the author suggested so that a given motivation can increase employee morale PT. Setiawan Bungsu Barito, by providing incentives in accordance with employee expectations with the company's current development, and the company pays more attention to the facilities that employees need to make the atmosphere comfortable in doing their work.*

*Keywords: Work Motivation, Work Spirit*

**PENDAHULUAN**

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan produksi barang dan jasa adalah sebagai faktor yang tidak boleh diabaikan adalah manusia. Bagaimana pun canggihnya alat produksi dan kemoderenan yang ada suatu perusahaan pastilah perusahaan tersebut masih memerlukan tenaga manusia. Jadi, menarik dan mempertahankan karyawan dengan semangat kerja yang dimiliki adalah suatu syarat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sehingga produksi yang diharapkan bisa tercapai sesuai harapan perusahaan.

Semangat kerja tidak timbul begitu saja dari karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, maka diberikan *sebuah* motivasi. Motivasi yang diberikan perusahaan adalah hal untuk menimbulkan semangat tenaga kerja tersebut, dan menimbulkan suatu kepuasan kerja. Biasanya insentif adalah alat perangsang yang sering diberikan sebagai motivasi kepada karyawan. Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif. Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada

nilai insentif itu pada masing-masing individu. Selalu insentif, perusahaan juga biasanya memberikan tempat kerja yang nyaman. Ini semua dilakukan untuk member motivasi kepada karyawan perusahaan hingga pada akhirnya tujuan sebuah perusahaan bisa tercapai.

Lokasi produksi juga mempengaruhi semangat dan motivasi yang ada pada karyawan dalam bekerja. Lokasi produksi yang nyaman dan dekat dengan keperluan karyawan seperti tempat makan atau tempat istirahat bisa membuat bertambahnya motivasi dan semangat dalam bekerja. Selain membuat nyaman karyawan, lokasi produksi juga membuat keuntungan bagi masyarakat sekitar untuk membuka usaha tempat makan dan istirahat karyawan. Jadi lokasi produksi yang nyaman bukan hanya bagi karyawan, tapi juga membuat keuntungan bagi masyarakat yang membuka usaha makan disekitar perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah deskriptif kualitatif yaitu jenis data atau fakta yang diperoleh bukan berupa angka-angka tetapi dapat berupa hasil pendapat / pernyataan fakta sejarah dan lain-lain.

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN PADA PT. SETIAWAN BUNGSU BARITO**

Apabila sebuah motivasi terhadap karyawan tidak diperhatikan dalam sebuah perusahaan, maka akan terjadi gangguan atau masalah yang bisa menyebabkan tujuan perusahaan atau organisasi tidak tercapai.

Dari data dan informasi yang penulis peroleh dari PT. Swtiawan Bungsu Barito, terhadap masalah kurangnya motivasi yang menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Hal ini dilihat dari beberapa variabel yang menyebabkan semangat kerja tersebut menurun seperti:

### 1) Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang sengaja

diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif juga merupakan salah satu pendapatan karyawan disamping gaji tetap sekitar Rp 1.000.000,-perbulan. Sedangkan yang terjadi di PT. Setiawan Bungsu Barito ialah pemberian insentif yang kurang sesuai, seperti upah diluar jam kerja yang hanya diberikan Rp.8.000,-perjam. Tentunya hal ini tidak sesuai dengan keperluan dan kebutuhan karyawan disaat biaya hidup dan kebutuhan saat ini yang semakin mahal

### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan baik.

### 3) Rasa aman

Rasa aman adalah kebutuhan yang penting bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila rasa aman bagi karyawan terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi dalam dirinya akan memacu semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya. Rasa aman dalam bekerja bisa dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang membantu keamanan para karyawan. Karyawan yang bekerja di bagian operator di PT.Setiawan

Bungsu Barito mempunyai risiko yang cukup besar. Sehingga rasa aman' dalam melakukan kegiatan pemuatan batu bara harus benar-benar diperhatikan. sedangkan yang terjadi, rasa aman tersebut tidak diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, tidak adanya alat bantu dalam bongkar muat batu bara sebagai penunjang keamanan karyawan, seperti tersedianya masker, sarung tangan, dan obat-obatan

#### 4) Aktualisasi Karyawan

Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri yang baik pasti akan memiliki motivasi yang kuat dan semangat kerja yang tinggi, ini akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Kegiatan perusahaan tentunya membutuhkan para karyawan yang masing-masing individu sumbangan terhadap perusahaan. Tetapi kadangkala perusahaan melupakan masalah aktualisasi ini, sehingga karyawan merasa terlalu terikat dengan pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya. Ini akan mengakibatkan kreatifitas karyawan tidak berkembang dan kemampuannya dalam bekerja hanya sebatas itu-itu saja. Di perusahaan PT.Setiawan Bungsu Barito, karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkreaitif menyalurkan ide-idenya dalam menghasilkan suatu produk ba

Ada dua jenis insentif yang harus diberikan pimpinan perusahaan untuk memotivasi semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dua jenis insentif tersebut adalah insentif material dan insentif non material.

##### (1) Insentif Material.

Insentif ini diberikan kepada karyawan berupa uang. Insentif

ini harus diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap tugas dan kewajibannya, seperti karyawan yang bekerja diluar jam kerja (8 jam) yang sudah ditentukan atau diberikan kepada karyawan yang mempunyai sikap disiplin dan melakukan pekerjaannya dengan baik. dengan demikian mereka akan termotivasi. dalam tugas-tugasnya, yang pada gilirannya dapat dicapai tingkat semangat kerja yang maksimal. Pemberian insentif perlu diupayakan oleh PT.Setiawan Bungsu Barito sesuai dengan batas dan kemampuannya, artinya pemberian tersebut jangan sampai dipaksakan besarnya, akan tetapi dengan pertimbangan yang tepat sesuai situasi dan kondisi perusahaan serta sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT.Setiawan Bungsu Barito. Oleh karena itu diprogramkan dengan jangka pendek dan juga untuk di realisasikan. Seperti dari pemberian insentif saat ini hanya di berikan sebesar Rp 8.000,, hendaknya ditingkatkan menjadi Rp 10.000,perjam, dengan melihat pada keadaan perusahaan yang semakin meningkat dari pertengahan tahun 2019. Untuk memotivasi semangat kerja melalui pemberian insentif ini, penulis mengemukakan cara yang perlu ditempuh oleh PT.Setiawan Bungsu Barito adalah pemberian insentif yang sesuai dengan jabatan nya. Karena setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Karyawan yang

memiliki jabatan lebih tinggi tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, maka pemberian insentif yang diberikan akan lebih besar juga. Dan sebaliknya, karyawan yang jabatannya rendah memiliki tugas dan tanggung jawab yang kecil sehingga pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawabnya tersebut. Ini dilakukan agar tidak terjadi ketidaksesuaian dalam pemberian insentif terhadap jabatan yang berbeda-beda dalam perusahaan tersebut. Dan insentif yang sesuai juga akan menjadi pendapatan tambahan bagi karyawan untuk mencukupi kebutuhannya yang meningkat sehari-hari.

## (2) Insentif Non Material

Insentif Non material adalah dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak dapat dinilai berupa uang.

Salah satunya pemberian fasilitas, pemberian fasilitas ini dimaksudkan untuk membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang menyangkut masalah kesejahteraan karyawan dan menurunnya semangat untuk bekerja. Adapun beberapa fasilitas yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan PT.Setiawan Bungsu Barito adalah :

1. Fasilitas Perumahan
2. Fasilitas Keamanan
3. Ruang kerja
4. Kebutuhan sosial
5. Aktualisasi.

Dari hasil penelitian dan pembahasan penulis pada objek penelitian yaitu, PT.Setiawan Bungsu Barito diharapkan dapat memberi

solusi dan dapat direalisasikan perusahaan untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawannya.

## PENUTUP

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari permasalahan yang telah dirumuskan pada bab terdahulu, adapun kesimpulan yang di simpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dilaksanakan di PT.Setiawan Bungsu Barito dengan masalah menurunnya semangat kerja karyawan.
- 2) Penyebab terjadinya penurunan semangat kerja di PT. Setiawan Bungsu Barito ini disebabkan oleh tidak sesuainya insentif yang diberikan.
- 3) Tidak adanya insentif non material seperti fasilitas perumahan dan fasilitas keamanan untuk para karyawan.
- 4) Dalam permasalahan lingkungan kerja khususnya di bagian bongkar muat batu bara, rawannya ruangan kerja mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan proses produksi.
- 5) Terjadinya hubungan sosial yang tidak harmonis antara pimpinan dan karyawan, karena tatap muka dan komunikasi pimpinan yang sangat jarang terjadi. Hal ini akan menyebabkan semangat karyawan akan menurun karena tidak mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan.
- 6) Kurangnya perhatian perusahaan terhadap aktualisasi karyawan, sehingga Pengetahuan dan kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya terhambat. Dan pada akhirnya semangat kerja karyawan menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alma, Buchari. 2003. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, M. (1994), Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Kompetindo, Jakarta
- Davis, Keith dan Newstrom, 2001. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga ; Jakarta
- Ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1993; 432
- George R Terry(2000), Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heller, Peter S. (2005). Back To Basics: Fiscal Space. What It Is And How To Get It. Finance And Development Vol. 25 No. 2 June 2005.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Maier, N. J. 1998. Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, CA: Sage. 9, 21-23
- Siagian, Sondang. 2007. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. PT. Gunung Agung ; Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 29
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2016. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Divisi Buku Perguruan Tinggi