

# **Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin**

Suci Ramadayanti<sup>1</sup>, Hj. Farida<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup>  
Email : Sucidayanti54@gmail.com

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

## **ABSTRAK**

Suci Ramadayanti, 2020, Analisis Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, Pembimbing II : Lamsah.

PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Lokasi PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin adalah dijalan Banjar Indah Permain No. 21 Banjarmasin.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi dan bentuk motivasi yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin. Masalah pemberian motivasi dalam bentuk insentif yang kurang sesuai dengan harapan karyawan dan tidak adanya jaminan kesehatan hingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey.

Hasil penelitian menunjukkan agar memberikan sebuah motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin berupa memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, serta perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS bagi karyawannya.

**Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja, dan Karyawan.**

---

## **ABSTRACT**

*Suci Ramadayanti, 2020, Analysis of Employee Motivation in Increasing Morale at PT. Muhammad Yamin Transportation (MY-Trans) Banjarmasin, Advisor I: Hj. Farida Yulianti, Advisor II: Lamsah.*

*PT. Muhammad Yamin Transportation (MY-Trans) Banjarmasin is a company engaged in freight forwarding services. The location of PT. Muhammad Yamin Transportation (MY-Trans) Banjarmasin is Jalan Banjar Indah Permain No. 21 Banjarmasin.*

*The purpose of this thesis is to find out the role of motivation and the right forms of motivation in increasing employee morale at PT. Muhammad Yamin Transportation (MY-Trans) Banjarmasin. The problem of providing motivation in the form of incentives that are not in accordance with employee expectations and the absence of health insurance to result in decreased employee morale. This research uses descriptive qualitative research design and is a survey research.*

*The results showed that giving motivation can improve employee morale at PT. Muhammad Yamin Transportation (MY-Trans) Banjarmasin in the form of providing incentives in accordance with the expectations of employees, as well as companies providing health insurance such as BPJS for their employees.*

**Keywords: Motivation, Work Spirit, and Employees.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Seorang pimpinan perusahaan menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan karyawan itu terpenuhi secara layak, atau imbalan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga yang dikorbankannya, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka semangat kerja akan meningkat, dan apa bila kepuasan kerja itu tidak tercapai, maka semangat kerja menurun dan akan merugikan 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. Selain insentif, perusahaan juga biasanya memberikan tempat kerja yang nyaman. Ini semua dilakukan untuk memberi motivasi kepada karyawan perusahaan hingga pada akhirnya tujuan sebuah perusahaan bisa tercapai.

Lokasi perusahaan juga mempengaruhi semangat dan motivasi yang ada pada karyawan dalam bekerja. Lokasi perusahaan 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 perusahaan juga membuat keuntungan bagi masyarakat sekitar untuk membuka usaha tempat makan dan istirahat karyawan. Jadi lokasi perusahaan yang nyaman bukan hanya bagi karyawan, tapi juga membuat keuntungan bagi masyarakat yang membuka usaha makan disekitar perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### 1) Lokasi Penelitian

Objek penelitian untuk penyusunan proposal ini adalah PT. MUHAMMAD YAMIN TRANSPORTASI (MY-TRANS) BANJARMASIN yang berlokasi di Jalan Banjar Indah Permai No. 21 Kota Banjarmasin.

### 2) Jenis Data

#### (1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, maksud dari data primer disini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

#### (2) Data Sekunder

Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain atau dari perusahaan yang diteliti). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian, bahkan merupakan suatu keharusan bagi seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Maka peneliti menggunakan beberapa metode dalam proses pengumpulan data, yaitu metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi.

- Metode Observasi

Adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Dalam kaitannya dengan penelitian penulis langsung terjun untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

- Metode Wawancara  
Adalah pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada subjek penelitian yang telah ditetapkan. Subjek penelitian tersebut adalah pimpinan perusahaan, manajer, dan karyawan.
  - Metode Dokumentasi  
Yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, mencatat, menganalisa, mengevaluasi dari catatan-catatan perusahaan dan arsip-arsip penting perusahaan atau dokumen perusahaan.
- 4) Teknik Analisa Data  
Metode ini bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah agar dapat dibaca dan dipahami. Dalam menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

## HASIL PENELITIAN

Pada dasarnya perusahaan yang sedang berkembang, biasanya tidak pernah terlepas dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas karyawan yang ada pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin. Sumber daya manusia yang mempunyai potensi besar, berarti sumber daya pelaksana yang mampu memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Tapi perusahaan sebagai tempat bekerja atau beraktivitas harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap para karyawannya.

Karena motivasi adalah dorongan yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Apabila sebuah motivasi terhadap karyawan tidak diperhatikan dalam sebuah perusahaan, maka akan terjadi gangguan atau masalah yang bisa menyebabkan tujuan sebuah perusahaan tidak tercapai. Dari data dan informasi yang penulis peroleh dari PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin terhadap masalah yaitu menurunnya semangat kerja karyawannya. Disini terlihat jelas bahwa pokok dari permasalahan yang dihadapi PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, sebagai mana diketahui kalau motivasi dilakukan untuk menggiatkan karyawan yang bekerja agar menjadi bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diketahui oleh perusahaan.

Turunnya semangat kerja karyawan pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin dapat dilihat dari beberapa variable yang menyebabkan semangat kerja tersebut menurun seperti:

### 1) Tidak Ada Jaminan Kesehatan Dari Perusahaan

Dengan tidak adanya jaminan kesehatan dari perusahaan PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin terhadap para karyawannya yang bekerja diperusahaan tersebut. Maka dalam hal ini tentunya perusahaan akan rugi karena mungkin karyawan yang tidak masuk kerja dalam waktu lama, misalnya kurang biaya tersebut.

Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin dari hasil wawancara penulis dengan para karyawan ditemukan beberapa keluhan-keluhan dari beberapa karyawan seperti: tidak adanya jaminan kesehatan, tidak adanya jaminan hari tua. Kegelisahan dalam bentuk keluh kesah itu merupakan pencerminan dari ketidak senangan mereka atas

kondisi kerja dalam perusahaan tersebut, sehingga mereka merasa perlu memperoleh perhatian serius dari pimpinan tersebut.

Kegelisahan dalam batas-batas yang masih bisa ditolerir mungkin saja membuat perusahaan bisa lega dan dibiarkan langsung hingga mencapai berhenti dengan sendirinya. Tetapi apabila kegelisahan sudah mencapai tahap tertentu, maka kemudian tanpa dilakukan sesuatu untuk menekannya atau mencari jalan keluarnya, maka tindakan ini jelas kurang bijaksana dan akan berdampak negative atau buruk bagi perusahaan itu sendiri.

## 2) 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 pokok sekitar Rp 1.000.000,- perbulan dan diberikan setiap tanggal 25. Sedangkan yang terjadi di PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin ialah pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan sekitar Rp 700.000,- atau bisa lebih itupun tergantung pendapatan perusahaan dan diberikan tiap tanggal 5. Tentunya hal ini tidak sesuai dengan keperluan dan kebutuhan karyawan disaat biaya hidup dan kebutuhan saat ini yang semakin mahal. Padahal insentif yang merupakan harapan karyawan sebagai tambahan pemasukan untuk mencukupi kebutuhan pribadinya. Pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan akan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, karena motivasi yang diberikan dari insentif tersebut tidak sesuai dengan tenaga yang sudah karyawan berikan dengan kebutuhan karyawan saat ini.

## 3) Uang Makan dan Transportasi

Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin, uang makan untuk para karyawan sebesar Rp 10.000,- per hari dan untuk uang transportasi tidak ada. Bagi pihak perusahaan uang makan tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Namun dari pihak karyawan uang makan tersebut dianggap belum mencukupi standar kebutuhan mereka setiap harinya, karena diperusahaan PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Tans) Banjarmasin para karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat dan para karyawan dituntut untuk bekerja melebihi batas waktu yang ada dan sesuai dengan standar perusahaan.

Karyawan masih belum puas karena uang tersebut hanya cukup untuk makan, sedangkan karyawan juga membutuhkan uang tambahan untuk membeli minum, rokok, dan sebagainya. Dengan adanya ketidakpuasan itu akan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun dan disamping itu banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dan mengeluh. Hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan karena uang makan merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan didalam perusahaan.

## 4) Absensi Pada Karyawan

Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin dalam kebijaksanaan pemberian upah menggunakan system bulanan. Ketidakhadiran atau absensi karyawan tentu saja dapat mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa kepada karyawan. Makin tinggi tingkat absensi karyawan akan mengakibatkan upah atau gaji yang diterima akan semakin rendah.

Keberhasilan yang diperoleh perusahaan selama ini tidak lain adalah berkat bantuan dari para karyawan yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya hanya untuk mendapatlan kompensasi maupun insentif yang diterima oleh karyawan ukurannya masih dibawah kebutuhan karyawan. Terkadang karyawan akan mengeluh, sebab kebutuhan yang mereka inginkan tidak diperoleh bila hal ini tidak menjadi perhatian serius akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Dampak yang timbul sebagai akibat kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi disiplin kerja para karyawan yang disebabkan oleh menurunnya semangat kerja karyawan.

Didalam suatu perusahaan apabila kepuasan kerja meningkat, maka absensi cenderung turun, atau sebaliknya. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dengan

menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Adapun alasan-alasan dari para karyawan yang sering tidak masuk kerja yaitu, sakit, alasan pribadi, alasan keluarga, dan lain-lain.

Dengan alasan yang diberikan sudah tentu tidak dapat untuk dibuktikan kebenarannya, tetapi berhubung karyawan tidak puas pada fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka mereka berusaha mencari berbagai macam alasan agar tidak dapat masuk kerja.

Maka ketidak hadirannya atau absensi karyawan tentunya mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa kepada karyawan. Bagi karyawan yang tingkat absensi tinggi maka akan mengakibatkan upah atau gaji yang diterimanya akan semakin rendah. Hal ini akan menimbulkan turunnya semangat dan gairah kerja serta disiplin kerja para karyawan.

Bagaimana karyawan tidak menghendaki tidak hadir sesuai hatinya dan dalam bekerja tidak dengan sungguh-sungguh, berarti akan menunggu jalannya aktivitas dan menghambat pertumbuhan perusahaan. Kuat tidaknya mereka bekerja, itu tergantung dari motivasi bekerja dan tidak ketinggalan pula sikap dan mentalitas dari para karyawan memegang peran yang sangat penting.

Melihat ini seorang pemimpin harus cepat tanggap dan menyadari serta mencari jalan keluarnya secara tepat dan sungguh-sungguh, jangan sampai berlarut-larut karena yang dihadapi adalah faktor paling vital yaitu manusia yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai sikap dan motivasi yang tinggi. Sehingga secara otomatis akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dengan motivasi yang tinggi pula sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **PEMBAHASAN**

Seperti yang diketahui bahwa motivasi dalam suatu perusahaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya suatu tujuan yang diharapkan. Dimana motivasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada salah satu bentuk perusahaan.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan, pemberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peran pimpinan dalam pemberian motivasi yang didukung pula oleh para karyawannya.

Adapun cara pemecahan masalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin sebagai berikut:

### **1) Pemberian Jaminan Kesehatan**

Berkualitasnya sumber daya manusia, salah satunya ditentukan dari sehatnya manusia tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerja yang sehat tentunya akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu dalam hal ini perusahaan harus benar-benar memperhatikan masalah tersebut. Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin karyawan tidak dijamin masalah kesehatan, sehingga apabila karyawannya sakit para karyawan harus mengeluarkan biaya sendiri untuk pengobatan yang mungkin saja biaya tersebut tidak sanggup dipikulnya, mengingat gaji mereka terima dari perusahaan relative kecil jumlahnya.

Karyawan sakit satu penyebabnya mungkin juga berasal dari perusahaan dimana karyawan harus bekerja demi kepentingan perusahaan, yang tanpa disadari membuat mereka kelelahan yang akhirnya dapat membuat mereka menjadi sakit. Dalam hal ini hendaknya perusahaan memberikan jaminan bagi karyawannya, misalnya dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi kesehatan.

Dengan adanya jaminan tersebut tentunya para karyawan akan merasa tenang dan aman dalam bekerja, mereka tidak merasa khawatir akan kejadian yang akan menimpa mereka dalam lingkungan perusahaan. Para karyawan juga tidak perlu khawatir lagi dengan masalah biaya pengobatan.

## 2) Pemberian Gaji Yang Cukup

Perusahaan hendaknya mampu member gaji yang cukup besar kepada karyawan. Pemberian cukup disini adalah jumlah yang mampu membayar tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan dan dengan gaji yang cukup tersebut, perusahaan akan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

Dalam penetapan gaji yang cukup disini harus didasarkan pada kesempatan bersama antara pihak karyawan dan pihak perusahaan dengan pertimbangan besarnya *Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)* karyawan, dan *Upah Minimum Regional (UMR)* yang berlaku, kemampuan dari perusahaan membayar gaji karyawan perbulannya.

Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan dengan seksama, terutama bagi karyawan yang memegang peran penting dalam perusahaan, misalnya tenaga keuangan, bagian administrasi, dan bagian kurir.

## 3) Pemberian Insentif

Sudah diketahui bahwa pemberian insentif adalah salah satu cara motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian insentif adalah wujud balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawan diluar gaji pokok. Setelah dilakukan penelitian, diketahui adanya pemberian insentif yang kurang memadai dan mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. 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

Dalam insentif diberikan kepada karyawan berupa uang, ini harus diberikan sesuai 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. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin 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.

Oleh karena itu diprogramkan dengan jangka pendek dan juga untuk direalisasikan. Seperti dari pemberian insentif saat ini hanya diberikan sebesar Rp 700.000,- tiap tanggal 5, hendaknya ditingkatkan menjadi Rp 1.000.000,- dengan melihat pada keadaan perusahaan yang semakin meningkat. Untuk memotivasi semangat kerja melalui pemberian insentif ini, penulis mengemukakan cara yang perlu ditempuh oleh PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin adalah pemberian insentif yang sesuai dengan jabatannya. Karena setiap jabatan memiliki jabatan lebih tinggi 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 ketidak sesuaian dalam pemberian insentif terhadap jabatan yang berbeda-beda dalam perusahaan. 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.

## 4) Menciptakan Suasana Santai

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan kemajuan perusahaan maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada setiap karyawan. Suasana kerja yang rutin dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang pada akhirnya

dapat menurunkan semangat kerja. Untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu sekali dalam waktu-waktu tertentu menciptakan suasana santai dan nyaman.

Untuk menghilangkan kebosanan dan ketegangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dengan cara mengadakan tamasya bersama-sama yang dapat memberikan suasana rileks. Usaha ini dapat menjadikan para karyawan akan saling merasa dalam satu kesatuan dan satu naungan dibawah nama perusahaan. Dan juga para karyawan akan merasa sebagai rekan atau patner kerja. Selanjutnya akan menumbuhkan perasaan tertekan, ketegangan, dan kebosanan kerja dalam kesibukan sehari-hari dalam perusahaan.

5) Pemberian Uang Makan dan Transportasi

Diketahui uang makan yang diberikan kepada karyawan sekitar Rp 10.000,- per hari, dan untuk uang transportasi tidak ada. Sedangkan karyawan juga membutuhkan minum, rokok, dan sebagainya. Itulah menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat kerja. Oleh karena itu penulis menyarankan bahwa untuk uang makan per hari nya diberikan sebesar Rp 20.000,- dan sudah termasuk dengan uang transportasi. Dengan pemberian uang makan dan transportasi itu akan memberikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Dan karyawan akan lebih giat lagi bekerjanya

## PENUTUP

- 1) PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang.
- 2) Dari hasil pengamatan dilapangan menunjukan bahwa pada PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin terjadi penurunan semangat kerja karyawan.
- 3) Pada perusahaan PT. Muhammad Yamin Transportasi (MY-Trans) Banjarmasin terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi terhadap para karyawannya dan ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian atau usaha yang terencana dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan semangat kerja karyawan.
- 4) Tidak adanya insentif non material seperti fasilitas perumahan dan fasilitas keamanan untuk para karyawan.
- 5) Tidak adanya pemberian jaminan kesehatan untuk para karyawan.
- 6) Kurang harmonisnya hubungan pimpinan perusahaan dengan para karyawan karena pimpinan melakukan pengawasan yang terlalu berlebihan dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Hal ini akan menyebabkan semangat kerja karyawan akan menurun karena tidak mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan
- 7) dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Hal ini akan menyebabkan semangat kerja karyawan akan menurun karena tidak mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Winardi, S.E. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta. Jakarta, Anggota IKAPI.
- Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Heidjrahman, Soad Husnan, 2001. *Manajemen Personalial*, Edisi IV, Cetakan VIII BPFE, Yogyakarta.
- Buchari Alma, 2003, *Keuntungan Struktur Organisasi Yang Baik Dalam Perusahaan*
- Sejarah Perusahaan (Sumber :my-trans.co.id)
- Sumber : wakhinuddin.wordpress.com/2013/10/22/bentuk-bentuk-organisasi/
- Sumber : binus.ac.id/malang/2017/06/pemilihan-lokasi-usaha-sebagi-salah-satu-strategi-dalam-business-start-up/
- Sumber : [www.penguin.co.id/who/jobs/20-info-55-51-kualifikasi.html](http://www.penguin.co.id/who/jobs/20-info-55-51-kualifikasi.html)
- Tenaga Kerja (Sumber :[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja))
- Sumber : <https://www.google.com/amp/s/wepedia.wordpress.com/2013/11/18/prinsip-prinsip-motivasi/amp/>
- Sumber : <https://ruangpsikologi.com/hirarki-kebutuhan-manusia-dari-maslow>
- Sumber : kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2017/05/pengertian-semangat



-kerja-menurut-para.html

Sumber : [delylaku.blogspot.com/2015/04/asas-kepemimpinan.html](http://delylaku.blogspot.com/2015/04/asas-kepemimpinan.html)

Sumber : <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-analisis.html>