

## **Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Mandiri Banjarmasin**

Nama Penulis : Sandi Derry Oktami  
Email : [helmaderry16@gmail.com/0895705236144](mailto:helmaderry16@gmail.com/0895705236144)  
Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, SE, MM  
Pembimbing II : Muhammad Hadini, SE, MM

### **ABSTRAK**

PT. Inti Boga Mandiri didirikan pada tahun 1987, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi *consumer goods* (barang konsumsi) terutama Indomie, Sun, Air mineral merk Mandi Angin. PT. Inti Boga Mandiri berdiri pertama kali di Banjarmasin yang berlokasi di jalan Pasar Baru no 87-89 Kertak Baru Ilir Banjarmasin. Dan mempunyai beberapa anak perusahaan yang sudah tersebar di Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan motivasi apa saja yang tepat bagi perusahaan PT. Inti Boga Mandiri Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan PT. Inti Boga Mandiri adalah memotivasi karyawan supaya giat bekerja, meningkatkan disiplin dan ketaatan karyawan, pemberian balas jasa dan penghargaan, berusaha untuk memberikan fasilitas kepada karyawan.

**Kata Kunci : Peranan Motivasi; Semangat Kerja; Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

PT. Inti Boga Mandiri, founded in 1987, is a company engaged in the distribution of consumer goods, especially Indomie, Sun, Mandi Angin branded mineral water. PT. Inti Boga Mandiri is established for the first time in Banjarmasin, located on Pasar Baru street No. 87-89 Kertak Baru Ilir Banjarmasin. And has several subsidiaries that have spread in South Kalimantan. This research aims for knowing the role of motivation in increasing to spirit at work of employees and give any motivation is right for the company PT. Inti Boga Mandiri Banjarmasin. The results of the research indicate that motivation and spirit at work are very influential on employee performance. So in order to increase motivation and spirit at work of employees on PT. Inti Boga Mandiri is to motivate employees to work actively, improve discipline and obedience of employees, giving rewards and awards, striving to provide facilities to employees.

**Keywords: Role of Motivation; Spirit at work; Employee performance**

## PENDAHULUAN

Di dalam dunia usaha, seperti dunia industri kecil maupun besar antara lain mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien. Dalam kegiatan produksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Bagaimana besarnya modal perusahaan serta modernnya peralatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, pastilah masih memerlukan tenaga kerja manusia. Karena daya manusia adalah merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Oleh karena itu untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang

tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur, serta kebijaksanaan yang ditetapkan di lingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

PT. Inti Boga Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi *consumer goods* terutama Indomie, Sun, Air mineral merk Mandi Angin.

Bisnis distribusi *consumer goods* ( barang konsumsi ) memang tidak pernah ada matinya. Bisnis ini

memang semakin tumbuh subur seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Sadar atau tidak, dengan pertumbuhan penduduk yang semakin banyak maka semakin banyak pula kebutuhan pokok masyarakat.

PT. Inti Boga Mandiri yang ada di Kalimantan Selatan sudah mempunyai 16 cabang, di antaranya Banjarbaru, Pelaihari, Rantau, Barabai, Amuntai, Sungai Danau, Batulicin, Tanjung, Palangka Raya, Ampah, Muara Teweh, Simpang Kasongan, Sampit, Pangkalan Bun.

Potensi daerah yang dimiliki oleh Kalimantan Selatan khususnya kota Banjarmasin mendorong PT. Inti Boga Mandiri untuk melebarkan sayap bisnisnya. Secara visual perekonomian kota Banjarmasin lebih banyak ditopang oleh sektor

perdagangan. Banjarmasin sebagai ibu kota Kalimantan Selatan saat ini sedang mengalami pertumbuhan fisik dan ekonomi yang cukup pesat, untuk itu kota Banjarmasin yang dipersiapkan sebagai kota perdagangan berusaha untuk dapat mencukupi berbagai kebutuhan fasilitas perniagaan, sehingga diharapkan dalam waktu dekat menjadi kota metropolitan. Hal ini terlihat dari banyaknya pertokoan dan juga pasar yang ada dikota ini. Selain sungai yang dimiliki Kota Banjarmasin menjadi daya tarik tersendiri, sehingga banyak wisatawan yang berkunjung ke daerah tersebut.

Di perusahaan Inti Boga Mandiri Banjarmasin usia tenaga kerja rata – rata mulai 20 tahun – 55 tahun tergantung jenis pekerjaannya. Adapun jenis pekerjaannya yaitu

Manajer, Supervisor, Admin Gudang, Sales, Kepala Gudang, Kasir, Warehouse, Driver, Dan Helper. Tenaga kerja di PT. Inti Boga Mandiri berjumlah 36 orang. Dan Karyawan yang bekerja disana kebanyakannya tinggal di kota Banjarmasin.

#### **BAHAN DAN METODE**

Objek penelitian untuk menyusun skripsi ini adalah PT. Inti Boga Mandiri yang berlokasi di Jalan Pasar Baru no 87-89 Kertak Baru Ilir Banjarmasin.

Penganalisisan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang penulis gunakan adalah menggunakan metode, sebagai berikut :

(1) Riset Kepustakaan (Library Research) yaitu dengan cara mempelajari buku-buku literatur, tulisan-tulisan dan bahan lain yang berkaitan dengan skripsi ini untuk mendapatkan dasar-dasar teoritis yang diperlukan sebagai landasan menganalisis masalah skripsi ini.

(2) Riset Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan peninjauan langsung ke objek penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan :

a) Observasi, merupakan cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan

langsung terhadap objek yang diteliti.

- b) Wawancara, merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang berkepentingan atau dengan para karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah-masalah yang diteliti.
- c) Dokumentasi, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, mencatat, menganalisa, mengevaluasi dari catatan-catatan dan arsip-arsip penting perusahaan atau dokumen perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Turunnya semangat kerja karyawan PT. Inti Boga Mandiri karena kurangnya atau tidak adanya motivasi hal ini dapat dilihat dari :

1. Meningkatnya Tingkat Absensi Karyawan
2. Pemberian Balas Jasa Dan Penghargaan Belum Maksimal
3. Kurangnya Komunikasi Kepada Para Karyawan

Pada perusahaan ini ditemukan adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kegelisahan yang berwujud pada keluhan-keluhan dan ketidaktenangan dalam bekerja.

Keluhan-keluhan yang terjadi biasanya seperti :

- 1) Masalah Pemberian Bonus Atau Insentif Kepada Karyawan

Menurut data yang didapat dari manajemen perusahaan PT. Inti Boga Mandiri, bonus atau insentif merupakan penghasilan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil laba atau keuntungan

perusahaan selama satu tahun. Besarnya bonus atau intensif yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar 10% dari laba bersih atau keuntungan yang diperoleh selama satu tahun tersebut.

Namun pada kenyataan yang ada, pada periode terakhir ini bonus atau intensif yang diberikan pada karyawan tidak sepenuhnya diberikan, padahal perusahaan dalam kegiatan aktivitasnya selalu memperoleh laba atau keuntungan. Dalam hal ini menimbulkan sesuatu keadaan yang tidak harmonis yang dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja para karyawan dalam pengembangan kemajuan perusahaan.

## 2) Masalah Tunjangan Makan

Pada PT. Inti Boga Mandiri, tunjangan makan untuk para karyawan hanya sebesar Rp 15.000,-

perhari. Bagi pihak perusahaan tunjangan makan tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Namun sayangnya dari pihak karyawan tunjangan makan tersebut dianggap belum mencukupi standar kebutuhan mereka setiap harinya, karena di PT. Inti Boga Mandiri para karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat dan harus memenuhi kebutuhan konsumen atau dengan kata lain di perusahaan ini para karyawan dituntut untuk bekerja melebihi batas waktu yang ada dan sesuai dengan standar perusahaan.

Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis kemukakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Inti Boga Mandiri sesuai dengan temuan yang ada sebagai berikut :

1. Meningkatkan Disiplin Dan Ketaatan Karyawan
2. Pemberian Balas Jasa Dan Penghargaan
3. Melakukan Kompetisi
4. Memberi Perhatian Dan Menciptakan Suasana Santai

Sun, Air mineral merk Mandi Angin.

- 2) Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pada PT. Inti Boga Mandiri terjadi penurunan semangat kerja yang merupakan wujud dari rendahnya moral kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari perusahaan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

- 1) PT. Inti Boga Mandiri Banjarmasin didirikan pada tahun 1987, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi *consumer goods* (barang konsumsi) terutama Indomie,

- 3) Pada perusahaan PT. Inti Boga Mandiri terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi kepada para karyawannya dan dapat dilihat dari tidak adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan semangat kerja karyawan.

- 4) Kurang harmonisnya hubungan pimpinan perusahaan dengan para karyawan karena pimpinan melakukan pengawasan yang terlalu

berlebihan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahannya.

## 2. **Saran – Saran**

Adapun usaha yang disarankan penulis adalah :

- 1) Menyesuaikan upah yang diberikan kepada karyawan dengan cara memperhitungkan tingkat upah dan berorientasi pada tingkat upah minimum yang seharusnya (UMR) dan bukan hanya didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM) bagi tenaga kerja pribadi tapi juga bagi keluarga dan perubahan dalam biaya kehidupan.
- 2) Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan harus ada upaya dari perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang layak dan cukup bagi karyawannya dalam artian selain gaji pokok perusahaan juga harus memberikan gaji lembur, tunjangan-tunjangan dan sebagainya.
- 3) Hendaknya perusahaan bersikap aktif dan bijaksana dalam menetapkan pemberian insentif, karena insentif yang terarah akan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka hendaknya perusahaan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang berprestasi.
- 4) Memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan, uang



tunai, sertifikat, fasilitas, dan lain-lain. Dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan akan membuat mereka menyukai pekerjaannya, sehingga ketidakhadiran dapat diperkecil dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

- 5) Untuk menjamin kelayakan hasil kerja karyawan tugas-tugas bagian kepegawaian dalam hal ini manajer personalia disarankan mengembangkan program pelatihan kerja supaya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terjadi kesalahan.
- 6) Selain itu perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dengan semangat kerja akan timbul karena mereka

mempunyai harapan untuk maju.

- 7) Pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik – baiknya. Berilah kelonggaran pengawasan kepada karyawan supaya dapat membuat mereka dapat bersikap mengambil keputusan tanpa merepotkan pihak perusahaan.

#### **REFERENSI**

- Nitisemito, Alek S. 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat, 2001. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni Bandung.

- Zainun, Buchari. 2003. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Heidjarahman, Soad Husnan, 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Cetakan VIII BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, M. 2000. *Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi IX, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Swastha, Basu. 2001. *Manajemen Penjualan*, Cetakan V BFSE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi VIII, PT. Indeks, Jakarta.
- Manullang, M. 2007. *Dasar – Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta, STIE YPKN.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.
- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara: Jakarta
- W.J.S Poerwadarmita, dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 2006.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi VIII, Prenhallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Tohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- \*Peraturan Perundang – undangan\*  
 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan