

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ITA MOGUREBEN KARYA USAHA MESUJI MAKMUR OGAN KOMERING ILIR**

**Sri Sarwo Sari**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara  
Belitang Ogan Komering Ulu Timur

### **ABSTRAK**

PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Oleh karena itu PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir selalu memperhatikan pelayanan untuk pada konsumen. Pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga semangat kerja karyawan belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan semangat kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan, Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir diperoleh angka  $r$  sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komering Ilir.

### **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini banyak perkembangan yang terjadi dibidang teknologi yang nyata seperti penemuan dan penggunaan alat motivasi yang digunakan dalam dunia usaha maupun pada sistem pemerintahan. Motivasi sangat penting dalam penyampaian informasi yang dilakukan untuk memudahkan suatu pekerjaan serta informasi penting lainnya dalam mencapai tujuan tiap organisasi atau instansi pemerintahan.

Kendatipun demikian motivasi penting dalam semua tingkatan manajemen, khususnya penting dalam fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Karena tanpa motivasi yang baik dan benar akan terjadi salah penafsiran bagi yang menerima informasi, sehingga dapat menyebabkan kesalahan ataupun kerusakan dalam sendi-sendi kehidupan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Adalah tugas seorang pemimpin salah satunya adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan untuk mengmotivasi apa yang menjadi program kerja dan bagaimana mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya

terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa fungsi motivasi merupakan sarana memadukan aktivitas-aktivitas yang terorganisasi.

Dengan motivasi yang baik dan jelas, maka informasi yang disampaikan akan diterima dengan baik pula. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Hal tersebut menjadi mudah bagi karyawan dalam mencapai semangat kerja karyawan yang diharapkan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, karyawan dan masyarakat.

Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen keorganisasian atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

Motivasi atau motif atau kebutuhan atau desakan atau keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi adalah *movere* dari bahasa Latin yang sama dengan 'to move' dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi adalah proses untuk mencoba, mempengaruhi seseorang agar orang tersebut melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua karyawannya dapat bekerja dengan penuh semangat kerja yang tinggi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Dengan melihat semangat kerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar karyawannya mempunyai moral yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat.

Dengan demikian dalam meningkatkan semangat kerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap karyawannya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja karyawannya. Sehingga setiap karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Demikian dapat kita simpulkan bahwa semangat kerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada setiap karyawan dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Pendidikan karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari karyawan itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Oleh karena itu tingkat pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komerling Iilir bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan karyawan diajarannya.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan antara lain :

- 1) Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena motivasi mutlak yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahan dengan maksud agar semua tugas dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan keinginan organisasi.
- 2) Semangat kerja karyawan merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dalam organisasi untuk memperoleh hasil yang diinginkan oleh organisasi.
- 3) Hasil penilaian semangat kerja perlu dilakukan analisis pencapaian akuntabilitas semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Analisis tersebut meliputi uraian keterkaitan pencapaian semangat kerja kegiatan dan program dengan kebijaksanaan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi.
- 4) Korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja Karyawan Pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komerling Iilir diperoleh angka  $r = 0,57$ . Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangat kerja Karyawan Pada PT. Ita Mogureben Karya Usaha Mesuji Makmur Ogan Komerling Iilir.
- 5) Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh “t” tabel = 1,860 sedangkan “t” hitung = 1,9620 yang dapat disimpulkan bahwa “t” hitung > “t” tabel atau “t” hitung lebih besar dari “t” tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, karena korelasi yang ada adalah sedang.

#### Saran

Berdasarkan latar belakang dari kesimpulan, maka penulis dapat memberikan saran-saran yang sifatnya membangun yaitu :

- 1) Sebaiknya motivasi yang akan disampaikan kepada karyawan disesuaikan dengan keadaan dan karakter karyawan yang ada, sehingga motivasi tersebut dapat dimengerti dengan jelas dan tepat sehingga tidak terjadi salah menafsirkan informasi yang diterima.
- 2) Agar proses motivasi yang diharapkan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka sebaiknya seorang pimpinan organisasi mengupayakan motivasi ke semua arah dalam organisasi, sehingga semua elemen organisasi dapat menerima

informasi yang disampaikan dengan baik dan ada umpan balik dari elemen yang menerima informasi tersebut.

- 3) Sebaiknya pengembangan di bidang sumber daya manusia selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, pelatihan, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan.
- 4) Sebaiknya dilakukan analisis terhadap komponen-komponen penting dalam menilai semangat kerja yang antara lain mencakup analisis input-ouput, analisis realisasi hasil kerja, analisis impact, baik positif maupun negatif, dan analisis proses pencapaian indikator-indikator semangat kerja, analisis keuangan, dan analisis kebijakan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.

Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta, 2014.

Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2014.

Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2014.

Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.

Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.

Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Prenhalids, 2014.

Garaika Hamzah TGM,dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Promosi Dan Pengaruhnya Terhadap Animo Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019

George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.

Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.

Hermanto, Zulkifli, *Manajemen Biaya*. UPP MP YKPN, Yograkarta, 2013.

Helisia Mgh Garaika,dkk. *Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Analisis Implementasi Aplikasi Elevation Commerce Pada Meli Cake Berbasis Web Mobile Dengan Konsep Business To Consumer*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019.

Jalian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.

J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta, 2014.

- Moekijat, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- Notoatmojo, *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. *Peran SDM dari Profesional ke Strategik*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Simamora, B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan”*. Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- Wiliam J. Staton, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta, 2014.