

**FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA CREDIT UNION KELING KUMANG TP RUMAH SEPAN
DI NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI**

Bina

binarosalina@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah organisasi karena manusia merupakan pengelola dan penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka perlu adanya semangat kerja yang baik dari semua karyawan dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survey dan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan tahun 2013 yang berjumlah 27 orang dan sampel 25 orang dari populasi dengan metode *sampling jenuh* serta analisis data secara kualitatif.

Dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu dan pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kerjasama, toleransi dan suasana kerja yang ada secara umum sudah baik yaitu adanya sikap saling menghargai antar karyawan. Adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan sudah baik, namun cara pimpinan dalam memberikan teguran perlu diperhatikan lagi. Karyawan sudah ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan merasa aman bekerja pada CU Keling Kumang TP Rumah Sepan karena adanya jaminan asuransi dan bonafiditas yang dimiliki sudah kuat. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier yaitu dengan adanya promosi jabatan dan berbagai pelatihan. Loyalitas yang dimiliki karyawan cukup baik dan karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat. Fasilitas kerja tersedia dengan baik hal ini memudahkan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Saran-saran yang dapat penulis berikan yaitu tetap mempertahankan dan terus menyempurnakan kebijakan yang telah dilakukan guna meningkatkan semangat kerja karyawan agar kinerja perusahaan semakin baik.

Kata kunci: Semangat Kerja Karyawan

A. Pendahuluan

Lingkungan organisasi dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis memerlukan sistem manajemen yang efektif, di mana seluruh fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi harus dikelola dengan melibatkan sumber daya yang tersedia demi terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya perusahaan dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia seperti modal, material, mesin, metode, dan teknologi. Sumber daya

manusia memiliki peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu suksesnya suatu perusahaan.

Koperasi merupakan badah usaha yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang tujuan utamanya adalah mensejahterakan anggota-anggotanya, dengan demikian maka muncullah koperasi kredit yang lebih dikenal dengan Credit Union (CU).

Keberadaan koperasi seperti Credit Union telah dirasakan peran dan manfaatnya bagi masyarakat, walaupun derajat dan intensitasnya berbeda.

Sebagai salah satu pelaku ekonomi, koperasi Credit Union merupakan organisasi ekonomi yang berusaha menggerakkan potensi sumber daya ekonomi demi memajukan kesejahteraan anggota. Karena sumber daya ekonomi tersebut terbatas, dan dalam mengembangkan Credit Union harus mengutamakan kepentingan anggota, maka Credit Union harus mampu bekerja seefisien mungkin dan mengikuti prinsip-prinsip Credit Union dan kaidah-kaidah ekonomi.

Dalam organisasi seperti Credit Union, semangat kerja karyawan sangat menentukan dalam pencapaian produktivitas secara maksimal. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perlu diketahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas yaitu seperti kompensasi, penghargaan, penempatan karyawan, pelatihan, dan sebagainya.

Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi yang baik bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Suasana lingkungan kerja yang baik membuat seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikiran untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut.

Indikasi menurunnya atau rendahnya semangat kerja karyawan tercermin dari sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam bekerja. Tingginya tingkat perputaran karyawan, karyawan yang selalu menunda pekerjaan, sering terlambat dan tingkat absensi karyawan yang tinggi, sering melakukan kesalahan, produktivitas yang rendah adalah sebagai dasar untuk melihat semangat kerja karyawan dan apabila terjadi, dapat dipastikan kelangsungan kegiatan suatu perusahaan akan terhambat.

Perputaran tenaga kerja pada perusahaan juga dapat menunjukkan semangat kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat perputaran tenaga kerja dan tingkat absensi akan menunjukkan semakin rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada Tabel 1 disajikan data tentang perputaran tenaga kerja Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

TABEL 1
CREDIT UNION KELING KUMANG
TP RUMAH SEPAN DI NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI
TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA
TAHUN 2009 s.d. 2013

Tahun	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (persen)
2009	12,50
2010	16,21
2011	5,13
2012	23,25
2013	11,76

Sumber: Data olahan,2014

Berdasarkan Tabel 1 diketahui perputaran tenaga kerja pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi tahun 2009 adalah sebesar 12,50 persen, tahun 2010 sebesar 16,21 persen, tahun 2011 sebesar 5,13 persen, tahun 2012 sebesar 23,25 persen dan tahun 2013 sebesar 11,76 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja berfluktuasi setiap tahunnya.

Adapun tingkat absensi para karyawan yang menjadi salah satu indikator semangat dan kegairahan kerja pada Credit Union Keling Kumang di Nanga Pinoh dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION KELING KUMANG
TP RUMAH SEPAN DI NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
TAHUN 2009 s.d.2013

Tahun	Tingkat Absensi (persen)
2009	1,19
2010	1,11
2011	1,24
2012	1,57
2013	1,05

Sumber: Data olahan,2014

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa pada tahun 2009 tingkat absensi sebesar 1,19 persen, tahun 2010 sebesar 1,11 persen, tahun 2011 sebesar 1,24 persen, tahun 2012 sebesar 1,57 persen dan tahun 2013 sebesar 1,05 persen. Jadi dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan berfluktuasi setiap tahunnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

B. Kajian Teori

Menurut Nawawi sebagaimana dalam Sunyoto (2012: 3) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material* atau *non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Sutrisno sebagaimana dalam Supriyatin (2013: 11) sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Menurut Handoko (2011: 5):

“Manajemen personalia dan sumberdaya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumberdaya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Handoko (2011: 11) “Manajemen personalia adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi.”

Menurut Nitisemito (2000: 96): “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat diperkecil.

Menurut Nitisemito indikasi turunnya semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Turun atau rendahnya produktivitas
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. *Labour turnover* yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Menurut Nitisemito (2000: 100) turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah karena ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan kekurangbahagiaan yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan.

Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemito (2000: 101-108) adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang Cukup
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya.
2. Memperhatikan Kebutuhan Rohani
Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan rohani antara lain yaitu tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.
3. Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai
Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan, untuk menghindari hal-hal seperti ini, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu, seperti olah raga bersama, rekreasi bersama untuk menyegarkan kembali jiwa yang telah merasa bosan.
4. Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian
Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan, sebaiknya karyawan seperti ini diberikan penghargaan yang wajar untuk meningkatkan semangat kerjanya.
5. Tempatkan Karyawan pada Posisi yang Tepat
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.
6. Berikan Kesempatan Kepada Mereka Untuk Maju

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mempunyai harapan untuk maju. Perusahaan yang baik bukan hanya memberikan penghargaan, bahkan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya.

7. Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, perusahaan harus mampu menjaga kestabilan atau bonafiditas perusahaan.

8. Usahakan Karyawan Mempunyai Loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

9. Sekali-sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Jika perusahaan merencanakan sesuatu yang penting sebaiknya karyawan diajak berunding, dengan mengikutsertakan mereka berunding, perasaan bertanggungjawabnya akan timbul sehingga mereka melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut dengan lebih baik.

10. Pemberian Insentif yang Terarah

Memberikan insentif tanpa mengadakan penelitian lebih lanjut akan sia-sia. Jadi perusahaan harus mengetahui keadaan karyawan secara utuh, bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka, sampai sejauhmana prestasi yang dapat mereka capai untuk kepentingan perusahaan dan sebagainya.

11. Fasilitas yang Menyenangkan

Bila memungkinkan, setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan karyawan, semangat kerja karyawan akan meningkat.

Semangat dan kegairahan kerja juga dipengaruhi oleh adanya kompensasi, untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik.

Menurut Cardoso sebagaimana dalam Sunyoto (2012: 153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Marihotse sebagaimana dalam Sunyoto (2012:153): "Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya."

Menurut Sunyoto (2012: 157) faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi:

1. Pendidikan, Pengalaman dan Tanggungan.
2. Kemampuan Perusahaan.
3. Keadaan Ekonomi.
4. Kondisi-kondisi pekerjaan.

Dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan diperlukan adanya motivasi yaitu dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Motivasi dapat didefinisikan berbeda menurut pendapat ahli: menurut Hasibuan sebagaimana dalam Sunyoto (2012:191):

“Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Cascio dalam Sunyoto (2012: 191): “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.” Selanjutnya Menurut Berelson dan Steiner dalam Sunyoto (2012:192): “Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.”

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Dalam menyelenggarakan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan keadaan perusahaan pada objek yang diteliti, dalam hal ini karyawan pada Credit Union Keling Kumang Nanga TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Studi Dokumenter, Wawancara (*Interview*), dan Kuesioner (Angket)

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi yang berjumlah sebanyak dua puluh tujuh orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu karyawan yang terdapat pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh, Kabupaten Melawi yang berjumlah sebanyak dua puluh lima orang. Tidak termasuk 1 orang unsur pimpinan dan penulis.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat analisis data secara kualitatif, yaitu data dan keterangan yang diperoleh melalui kuesioner dikelompokkan dan dijumlahkan menurut kriteria yang telah ditetapkan dan kemudian hasil dari masing-masing jawaban tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk tabel setelah itu dianalisis dengan perhitungan persentase.

D. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karyawan Credit Union KelingKumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh terdiri dari berbagai macam golongan, pendidikan, budaya, agama dan umur. Berikut ini akan dijelaskan beberapa aspek yang menyangkut latar belakang karyawan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Identitas responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing karakteristik responden.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin:

- 1) Laki-laki sebanyak 15 orang atau 60,00 persen.
- 2) Perempuan sebanyak 10 orang atau 40,00 persen.

b. Berdasarkan Umur:

- 1) Umur 20-30 tahun sebanyak 18 orang atau 72,00 persen.
- 2) Umur 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 24,00 persen.
- 3) Umur 41-55 tahun sebanyak 1 orang atau 4,00 persen.

c. Berdasarkan Pendidikan:

- 1) SLTA sederajat sebanyak 16 orang atau 64,00 persen.
- 2) Akademi sebanyak 7 orang atau 28,00 persen.
- 3) Perguruan Tinggi sebanyak 2 orang atau 8,00 persen.

d. Berdasarkan Masa Kerja:

- 1) Masa kerja <5 tahun sebanyak 16 orang atau 64,00 persen.

e. Berdasarkan Status Perkawinan

- 1) Menikah sebanyak 10 orang atau 40,00 persen.
- 2) Belum Menikah sebanyak 15 orang atau 60,00 persen.

2. Analisis Kebijakan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja akan menunjukkan sejauhmana karyawan bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam Credit Union sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja Credit Union. Untuk mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan semangat kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
CREDIT UNION KELING KUMANG TP RUMAH SEPAN
DI NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI
REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

No	Faktor-Faktor yang Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan	Jawaban			Total
		B	CB	KB	
A.Kompensasi					
1	Bagaimana sistem pembayaran gaji yang Anda terima?	76,00	20,00	4,00	100,00
2	Menurut Anda, apakah kompensasi yang Anda terima saat ini dapat meningkatkan semangat kerja Anda?	72,00	28,00	0,00	100,00
3	Apakah gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan?	64,00	20,00	16,00	100,00
B.Memperhatikan Kebutuhan Rohani					
1	Bagaimana bentuk partisipasi yang terjadi antar karyawan yang berbeda keyakinan?	84,00	16,00	0,00	100,00
2	Bagaimana tingkat toleransi antar karyawan yang berbeda keyakinan?	80,00	12,00	8,00	100,00
3	Bagaimana bentuk rekreasi bersama yang dilaksanakan dari lembaga?	80,00	16,00	4,00	100,00
C.Suasana Kerja					
1	Bagaimana suasana lingkungan kerja Anda?	28,00	60,00	12,00	100,00
2	Bagaimana kerjasama antar karyawan?	64,00	32,00	4,00	100,00
3	Bagaimana komunikasi yang terjadi antar karyawan?	40,00	52,00	8,00	100,00
D.Harga Diri					
1	Bagaimana sistem penghargaan kepada karyawan yang berprestasi?	84,00	12,00	4,00	100,00
2	Bagaimana proses komunikasi yang berlangsung antar karyawan?	40,00	48,00	12,00	100,00
3	Bagaimana sikap pimpinan dalam memberikan teguran kepada bawahan?	32,00	12,00	56,00	100,00
E.Penempatan Karyawan pada Posisi yang Tepat					
1	Apakah penempatan karyawan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan?	44,00	32,00	24,00	100,00

2	Apakah tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan?	28,00	56,00	16,00	100,00
3	Apakah posisi penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman masa kerja?	52,00	40,00	8,00	100,00
F.Kesempatan Karyawan Untuk Berkariier					
1	Bagaimana tanggapan Anda tentang kebijakan promosi jabatan yang dilakukan?	56,00	36,00	8,00	100,00
2	Bagaimana sistem penilaian kinerja yang dilakukan?	72,00	12,00	16,00	100,00
3	Seberapa sering CUKK TP Rumah Sepan mengadakan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan?	60,00	28,00	12,00	100,00
G.Rasa Aman Untuk Menghadapi Masa Depan					
1	Bagaimana asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan?	72,00	16,00	12,00	100,00
2	Bagaimana kestabilan atau bonafiditas CU Keling Kumang menurut Anda?	44,00	52,00	4,00	100,00
3	Bagaimana dana pensiun yang diterapkan Cu keling Kumang untuk karyawan?	28,00	56,00	16,00	100,00
H.Loyalitas					
1	Bagaimana kesediaan karyawan CU Keling Kumang TP Rumah Sepan dalam menjaga nama baik lembaga?	40,00	56,00	4,00	100,00
2	Bagaimana sikap karyawan dalam mengutamakan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi?	44,00	40,00	16,00	100,00
3	Bagaimana sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan?	60,00	32,00	8,00	100,00
I.Kesempatan Untuk Mengemukakan Pendapat					
1	Bagaimana keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan?	64,00	28,00	8,00	100,00
2	Dalam merencanakan suatu kegiatan,apakah anda sering diajak berunding?	56,00	44,00	0,00	100,00
3.	Bagaimana keterlibatan karyawan dalam mengikuti rapat-rapat?	64,00	24,00	12,00	100,00
J.Fasilitas Kerja					
1	Bagaimana peralatan kerja yang tersedia?	72,00	20,00	8,00	100,00
2	Bagaimana peralatan kerja dipelihara?	52,00	20,00	28,00	100,00
3	Bagaimana menurut Anda pengadaan kendaraan untuk karyawan?	48,00	40,00	12,00	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa faktor kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja sebanyak 19 orang responden atau sebesar 76,00 persen menyatakan sistem pembayaran gaji yang ada sekarang adalah baik, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 72,00 persen menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi dapat

meningkatkan semangat kerja karyawan, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 64,00 persen mengatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan.

Dilihat dari faktor yang memperhatikan kebutuhan rohani dapat diketahui sebanyak 21 orang responden atau sebesar 84,00 persen mengatakan partisipasi antar karyawan yang berbeda keyakinan adalah baik, sebanyak 20 responden atau sebesar 80,00 persen menyatakan tingkat toleransi yang terjadi antar karyawan yang berbeda keyakinan sudah baik, dan sebanyak 20 orang responden atau sebesar 80,00 persen menyatakan bahwa bentuk rekreasi bersama yang dilaksanakan oleh lembaga adalah baik guna menghilangkan rasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan.

Dalam faktor suasana kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau sebesar 60,00 persen menyatakan suasana lingkungan kerja cukup nyaman, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 64,00 persen menyatakan kerjasama yang terjadi antar karyawan adalah baik, dan sebanyak 13 orang responden atau sebesar 52,00 persen menyatakan komunikasi yang terjadi antar para karyawan cukup baik.

Dalam faktor harga diri dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang responden atau sebesar 84,00 persen mengatakan sistem pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi adalah baik, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 48,00 persen mengatakan proses komunikasi yang berlangsung antara pimpinan dan bawahan cukup baik, dan sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan sikap pimpinan dalam memberikan teguran kepada bawahan kurang baik.

Dalam faktor penempatan karyawan pada posisi yang tepat dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang responden atau sebesar 44,00 persen mengatakan penempatan karyawan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan pemberian tugas dan tanggung jawab cukup sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan, dan sebanyak 13 orang atau sebesar 52,00 persen mengatakan posisi penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman masa kerja.

Dalam faktor kesempatan karyawan untuk berkarier dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan kebijakan promosi jabatan yang diterapkan sudah baik, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 72,00 persen mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang dilakukan adalah baik, dan sebanyak 15 orang responden atau sebesar 60,00 persen mengatakan Credit Union Keling Kumang TP Rumah Sepan sering mengadakan pelatihan.

Dalam faktor rasa aman untuk menghadapi masa depan dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 72,00 persen mengatakan asuransi kesehatan

yang ada adalah baik, sebanyak 13 orang responden atau sebesar 52,00 persen mengatakan kestabilan atau bonafiditas yang dimiliki oleh lembaga Credit Union cukup baik, dan sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan pemberian dana pensiun adalah baik.

Dalam faktor loyalitas dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan kesediaan karyawan dalam menjaga nama baik lembaga sudah cukup baik, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 44,00 persen mengatakan sikap karyawan dalam mengutamakan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi adalah baik, dan sebanyak 15 orang responden atau sebesar 60,00 persen mengatakan sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah baik.

Dalam faktor kesempatan untuk mengemukakan pendapat dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang responden atau sebesar 64,00 persen mengatakan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah baik, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 56,00 persen mengatakan karyawan sering diajak untuk berunding, dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 64,00 persen mengatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam mengikuti rapat-rapat sudah baik.

Dalam faktor fasilitas kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 72,00 persen mengatakan peralatan kerja yang tersedia adalah baik, sebanyak 13 orang responden atau sebesar 52,00 persen mengatakan pemeliharaan peralatan kerja sudah baik, dan sebanyak 12 orang responden atau sebesar 48,00 persen mengatakan bahwa pengadaan kendaraan bagi karyawan adalah baik.

E. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang faktor-faktor yang meningkatkan semangat kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Rumah Sepan di Nanga Pinoh Kabupaten Melawi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan oleh CU Keling Kumang TP Rumah Sepan secara umum sudah baik karena pemberian kompensasi berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan karena kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban pekerjaan.
2. Hubungan kerjasama dan toleransi yang terjadi antar para karyawan yang berbeda keyakinan sudah terjalin dengan baik sehingga hal ini dapat membawa dampak positif

bagi keberlangsungan hidup perusahaan dan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan semangat kerja dapat ditingkatkan.

3. Sebagian besar karyawan mengatakan suasana seperti lingkungan kerja adalah cukup nyaman karena hubungan dengan masyarakat di sekitar lingkungan kantor baik. Kerjasama dan komunikasi yang terjadi antar para karyawan sudah cukup baik yaitu adanya koordinasi dalam setiap bagian.
4. Faktor harga diri seperti sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi sudah baik yaitu setiap karyawan yang hasil kerjanya baik akan mendapat penghargaan berupa uang tunai dan promosi jabatan, namun sikap pimpinan dalam memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan kurang baik yaitu pimpinan memarahi karyawan.
5. Penempatan karyawan sudah sesuai dengan posisi yang diinginkan oleh karyawan, dan juga posisi jabatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan dan masa kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.
6. Karyawan memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan kariernya karena CU Keling Kumang TP Rumah Sepan selalu mengadakan promosi jabatan, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan melakukan penilaian kinerja.
7. Karyawan merasa aman bekerja pada CU Keling Kumang TP Rumah Sepan karena adanya asuransi kesehatan dan juga bonafiditas yang dimiliki cukup baik serta adanya dana pensiun bagi karyawan.
8. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup baik yaitu karyawan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah dijalankan dengan baik.
9. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta ikut terlibat dalam mengikuti rapat-rapat organisasi dan pengambilan keputusan.
10. Fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap dan terpelihara dengan baik sehingga memudahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas secara lancar.

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai alat yang dapat digunakan oleh CU Keling Kumang TP Rumah Sepan guna meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. CU Keling Kumang TP Rumah Sepan harus tetap mempertahankan kebijakan sistem pemberian kompensasi yang telah dilakukan dan supaya kedepannya tetap ditingkatkan untuk memperkuat semangat kerja karyawan.

2. Hubungan kerja seperti toleransi, kerjasama dan komunikasi yang sudah terjalin dengan baik supaya tetap ditingkatkan agar suasana kerja yang sudah baik dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar para karyawan.
3. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Pimpinan perusahaan dalam memberikan teguran harus bersikap bijaksana, tidak dengan cara memarahi karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan komunikasi kepada pimpinan.
5. Perusahaan supaya mempertahankan system penempatan karyawan yang sudah baik saat ini.
6. Pimpinan perusahaan supaya menjaga perasaan aman bagi karyawan dalam bekerja.
7. Pimpinan perusahaan supaya melibatkan karyawan untuk merencanakan suatu kegiatan tertentu.
8. Pimpinan perusahaan supaya menyediakan fasilitas kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Manullang, M dan MARIHOT Manullang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service), 2012.
- Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1. Jakarta: Mitra Kreatif, 2013.
- Soebani, Beni Ahmad dan Kadar Nurjaman. *Manajemen Penelitian*, edisi pertama. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.