
**SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN
PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN**

Andriyana

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

Email: christhelina888@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengidentifikasi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan perlu diciptakan dan ditingkatkan. Dengan demikian perusahaan akan memperoleh keuntungan sebagai berikut; pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dengan cepat, mengurangi terjadinya kesalahan, absensi dapat diperkecil, tingkat perputaran karyawan dapat ditekan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan yang berjumlah 75 orang. Penarikan sampel pada penelitian menggunakan metode sensus maka sampel berjumlah 75 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis kualitatif dan skala likert. Dari hasil penelitian terhadap responden dapat disimpulkan indikator-indikator semangat dan kegairahan kerja dinilai cukup sesuai dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan perusahaan harus lebih baik lagi dalam mengelola indikator-indikator semangat dan kegairahan kerja.

KATA KUNCI: semangat dan kegairahan kerja

PENDAHULUAN

Supermarket Kaisar cabang Siantan merupakan salah satu jenis usaha ritel yang menyediakan berbagai jenis kebutuhan pokok primer dan berbagai kebutuhan sekunder lainnya. Didirikannya suatu usaha ritel tentu memiliki maksud dan tujuan. Pada umumnya usaha yang didirikan mempunyai tujuan untuk mencapai laba yang maksimal dan memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjang aktivitas perusahaan agar berjalan dengan lancar. Meskipun jumlah karyawan pada suatu perusahaan cukup banyak, tidak menjamin aktivitas keseharian perusahaan dapat berjalan lancar. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut peran sumber daya manusia harus diberdayakan secara efektif. Agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara efektif maka perusahaan harus meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Apabila seorang manusia tidak bersemangat dan bergairah dalam bekerja, maka manusia tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Ini berarti tujuan perusahaan dapat menyimpang dari prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi, suatu perusahaan harus dapat menciptakan dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan sebagai berikut; pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dengan cepat, mengurangi terjadinya kesalahan, absensi dapat diperkecil, tingkat perputaran karyawan dapat ditekan, dan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang handal, agar sumber daya manusia yang ada dapat terpelihara dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 3), “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014: 13), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Rosidah dalam Hartatik (2014: 14), “Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif”.

Menurut Hartatik(2014: 16),

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi”.

Untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, manajemen personalia yang handal juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat dimanfaatkan secara produktif. Menurut Manullang (2006: 7), “Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja”. Menurut Flippo (2005: 4), “Manajer Personalia adalah seorang manajer dan sebagai manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen”.

Selain dibutuhkan manajemen sumber daya manusia ataupun manajemen personalia, telah dibahas sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi perlu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996: 96), “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedang kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Demi meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, organisasi hendaklah mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhinya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 194), “Berbagai jenis kebutuhan manusia (*human needs*) akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya”. Dengan demikian haruslah diketahui keinginan karyawan agar dapat bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 194-195), sejumlah keinginan di bawah ini merupakan keinginan yang umum dikemukakan:

1. Gaji/upah yang baik
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Rekan kerja yang kompak
4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
5. Pekerjaan yang berarti
6. Kesempatan untuk maju
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik
8. Pimpinan yang adil dan bijaksana
9. Pengarahan dan perintah yang wajar
10. Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Keinginan yang dapat memicu faktor-faktor semangat dan kegairahan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan yang bekerja merasa tenang dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat diharapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 420), “Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerjanya. Sedangkan upah merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja”.

Selain kebutuhan materi berwujud gaji yang dapat memberi pengaruh positif terhadap kegairahan kerjanya, karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang aman secara ekonomis. Ranupandojo dan Husnan (2002: 194), “Pekerjaan yang memberikan

penghasilan merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensiun)". Karyawan tentu menginginkan memiliki rekan kerja yang kompak. Apabila rekan kerja kompak, karyawan tersebut akan betah untuk bekerja di perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 194), "Seorang karyawan mungkin berkebaran untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak".

Karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik pasti ingin dihargai. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195), "Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistik, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya". Setiap karyawan yang telah bekerja dengan maksimal mengharapkan tercapainya prestasi. Apabila karyawan merasa pekerjaannya tidak berarti maka karyawan tersebut akan merasa sia-sia bekerja di perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195), "Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi".

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju. Jika seorang karyawan yang telah lama bekerja dan dedikasinya juga cukup, namun tak pernah mendapatkan penghargaan maka hal ini akan dirasakan sebagai sesuatu yang kurang adil.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 111),

"Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya".

Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik sangat dibutuhkan oleh karyawan. Jika seorang karyawan merasa tempat dia bekerja tidak aman dan nyaman dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195),

"Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu prestise (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat "status symbols" juga cukup sukar, sebagaimana pengalokasian dana".

Terkadang dalam sebuah perusahaan terdapat banyak karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain, padahal gaji yang diberikan kepada mereka cukup, sedang gaji di perusahaan baru ternyata lebih kecil. Setelah diselidiki ternyata sebab kepindahan mereka bukan lantaran gaji tetapi masalah harga diri. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195), "Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan (*physiological* dan *security needs*). Demikian juga, pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenangan kerja".

Seorang manajer yang bijaksana harus dapat mengarahkan dan memberi perintah yang wajar pada karyawan bawahannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tanpa menyimpang dari prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195), "Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang, dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan". Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat, menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 195), "Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial". Setiap orang yang mencari pekerjaan tentu berharap dapat bekerja di organisasi atau tempat yang dihargai oleh masyarakat.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Teknik Pengumpulan Data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, observasi dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, jadi sampel yang diambil berjumlah 75 orang. Data dianalisis secara kualitatif dan menggunakan skala likert.

PEMBAHASAN

Adapun kebijakan perusahaan terhadap faktor-faktor yang diteliti antara lain: Kesesuaian gaji yang akan diterima oleh karyawan berdasarkan lama kerja karyawan pada perusahaan dan berdasarkan jabatan serta tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Sistem pembayaran gaji yang dilakukan oleh Supermarket Kaisar cabang Siantan yaitu secara bulanan yang meliputi gaji pokok, uang makan, uang

lembur bagi karyawan yang bekerja melampaui batas jam kerja normal, dan Tunjangan Hari Raya (THR).

Supermarket Kaisar cabang Siantan dalam memberikan pekerjaan yang aman secara ekonomis, untuk sementara hanya memberikan program pensiun berupa uang pesangon sebagai penghargaan terhadap karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan. Karyawan juga diberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dan hubungan dengan kerja yang kompak tergantung pada pribadi masing-masing karyawan dalam menyesuaikan dirinya pada lingkungan kerja di sekitarnya dalam menjalin hubungan baik terhadap karyawan lainnya. Dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan juga sudah diatur oleh perusahaan dengan memberikan penghargaan finansial, pujian serta peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi.

Supermarket Kaisar Cabang Siantan berusaha memberikan pekerjaan yang dapat membantu karyawan meningkatkan harga dirinya, sehingga karyawan yang bekerja merasa pekerjaannya tersebut bermakna bagi diri karyawan tersebut. Selain itu, juga dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan pangkat. Setelah dilakukannya penilaian maka karyawan yang berprestasi mendapatkan peluang untuk melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya.

Dalam hal kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik, Supermarket Kaisar Cabang Siantan memiliki bangunan yang aman dan ruangan kerja telah diatur oleh perusahaan sesuai jabatan masing-masing karyawan. Supermarket Kaisar cabang Siantan juga memiliki seorang pemimpin, sebagai suatu perusahaan tentu mengharapkan adanya pimpinan yang dapat memimpin dengan adil dan bijaksana kepada semua karyawannya. Selain adil dan bijaksana serta dapat memberikan pengarahan dan perintah yang wajar agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Sesuatu yang berhubungan tentang tempat kerja yang dihargai masyarakat yaitu dilihat dari penilaian masyarakat terhadap Supermarket Kaisar Cabang Siantan. Berdasarkan variabel-variabel yang telah diteliti, maka disajikan pada Tabel 1 faktor-faktor semangat dan kegairahan kerja karyawan Supermarket Kaisar Cabang Siantan.

TABEL 1
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Indikator Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan	Total Skor
I.	Gaji/ Upah yang baik	
1.	Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	3,52
2.	Ketepatan tanggal pembayaran gaji setiap bulan	3,99
3.	Kesesuaian gaji dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari	3,37
	Rata-rata	3,63
II.	Pekerjaan yang aman secara ekonomis	
4.	Pekerjaan menjamin masa depan	2,85
5.	Perusahaan menyediakan program pensiun	2,65
	Rata-rata	2,75
III.	Rekan kerja yang kompak	
6.	Tingkat hubungan dengan rekan kerja	3,72
7.	Rekan kerja siap membantu jika membutuhkan	3,49
	Rata-rata	3,61
IV.	Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan	
8.	Perusahaan memberikan penghargaan finansial	3,15
9.	Perusahaan memberikan penghargaan berupa pujian	3,19
10.	Perusahaan memberikan peluang promosi	3,13
	Rata-rata	3,16
V.	Pekerjaan yang berarti	
11.	Pekerjaan saya bermakna bagi hidup saya	3,31
12.	Pekerjaan saya membantu saya meningkatkan harga diri	3,13
	Rata-rata	3,22
VI.	Kesempatan untuk maju	
13.	Pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	3,05
14.	Pelaksanaan promosi karyawan	3,28
15.	Penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan pangkat	3,04
	Rata-rata	3,12
VII.	Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik	
16.	Kondisi bangunan aman	4,12
17.	Perasaan tempat kerja yang nyaman dan menarik	3,87
18.	Kondisi tempat kerja menyenangkan	3,71
	Rata-rata	3,90
VIII.	Pimpinan yang adil dan bijaksana	
19.	Pimpinan berlaku adil terhadap setiap karyawan	3,41
20.	Pimpinan bijaksana dalam mengambil keputusan	3,44
	Rata-rata	3,43
IX.	Pengarahan dan perintah yang wajar	
21.	Pimpinan memberikan pengarahan dengan cara yang wajar	3,64
22.	Pimpinan memberikan perintah dengan cara yang dapat diterima	3,56
	Rata-rata	3,60
X.	Organisasi/ tempat kerja yang dihargai masyarakat	
23.	Penghargaan masyarakat terhadap perusahaan	3,72
24.	Penghargaan konsumen terhadap pelayanan perusahaan	3,73
	Rata-rata	3,73

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan:

1. Indikator yang meliputi gaji, rekan kerja yang kompak, kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, serta organisasi/ tempat kerja yang dihargai masyarakat masing-masing memiliki nilai rata-rata yang berada pada rentang 3,40-4,19. Ini berarti indikator tersebut dinilai baik atau sesuai bagi semangat dan kegairahan kerja karyawan.
2. Indikator yang meliputi pekerjaan yang aman secara ekonomis, penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, pekerjaan yang berarti, serta kesempatan untuk maju masing-masing memiliki nilai rata-rata yang berada pada rentang 2,60-3,39. Ini berarti indikator tersebut dinilai cukup baik atau cukup sesuai bagi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Manullang M. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.

Ranupandojo, Heidjrachman., dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.