

FAKTOR-FAKTOR SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PADA PD SUMBER HARAPAN DI PONTIANAK

Elyana

email: muy_muy888@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Latar belakang penelitian ini adalah untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan agar dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja meliputi gaji, tunjangan, insentif, penempatan kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja dan fasilitas pendukung pada PD Sumber Harapan di Pontianak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan serta apakah telah dilaksanakan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert. Kesimpulan hasil penelitian bahwa tingkat semangat dan kegairahan kerja karyawan cukup baik, gaji yang diberikan sudah sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan dan rekan kerja yang bekerja sangatlah kompak, komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin baik, promosi jabatan dilakukan satu sampai dua tahun sekali dan karyawan mendapat dukungan fasilitas kerja yang mendukung. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek kepuasan dalam bekerja karyawan yang menyangkut gaji, bonus dan tunjangan, menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan melakukan promosi jabatan berdasarkan dua pertimbangan yaitu promosi jabatan kepada karyawan senior dan karyawan junior.

Kata Kunci: Semangat, Kegairahan, Kerja

PENDAHULUAN

Faktor-faktor produksi yang dimiliki perusahaan secara umum dikenal dengan 6M, terdiri dari *Man* (Manusia), *Money* (Keuangan), *Machines* (Mesin), *Material* (Bahan Baku), *Method* (Metode) dan *Market* (Pasar). Di antara faktor-faktor produksi tersebut, yang merupakan faktor utama dalam penentuan sukses atau tidaknya suatu perusahaan adalah Manusia (*Man*) karena manusia yang mengendalikan faktor-faktor yang lain, agar dapat dialokasikan dan dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu tanpa mengabaikan faktor-faktor yang lain manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

Manusia merupakan Sumber Daya Manusia yang unik dan spesifik karena manusia memiliki akal budi, perasaan, keinginan-keinginan dan kreativitas. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor semangat dan kegairahan para tenaga kerja, agar tenaga kerja dapat bekerja lebih baik dan lebih produktif apabila karyawan

memiliki semangat dan kegairahan yang tinggi di suatu perusahaan berarti karyawan akan bekerja lebih giat dan diharapkan apa yang dihasilkan sesuai dengan visi misi perusahaan, bahkan diharapkan dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dari segi kuantitas produksi maupun kualitas.

PD (Perusahaan Dagang) Sumber Harapan di Pontianak merupakan sebuah perusahaan swasta yang kegiatannya bergerak dalam bidang usaha penjualan bahan-bahan bangunan dan tabung gas. Perusahaan harus dapat membangun semangat dan kegairahan para tenaga kerja secara optimal agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PD Sumber Harapan di Pontianak dan apakah faktor-faktor semangat kegairahan kerja karyawan sudah dilaksanakan dengan baik.

KAJIAN TEORITIS

Setiap penelitian membutuhkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar teori agar menjadi pendukung bagi kelancaran penelitian. Oleh karena itu disusun sejumlah teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini ke dalam bagian kerangka teori penelitian.

Manusia adalah penggerak utama dari kegiatan produksi maka manusiadikatakan sebagai faktor produksi yang utama karena manusia yang menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia memiliki akal budi, pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang akan dibawa ke perusahaan. Oleh karena itu sebagai pimpinan yang baik harus dapat mengelola dan mengatur karyawan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011: 9): "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6M yaitu: *Man, Money, Methode, Materials, Machines* dan *Market*."

Menurut Byars dan Rue, yang dikutip dari Fajar dan Heru(2010: 2): "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian Sumber Daya Manusia."

Menurut Flippo (2005: 5): “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.”

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

Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan dan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan serta kerusakan akan dapat dikurangi.

Menurut Nitisemito (2000: 97) indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain:

1. Turun dan Rendahnya Produktivitas Kerja
Turunnya produktivitas kerja ini dapat diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Dan itu semua adalah merupakan suatu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang turun.
2. Tingkat Absensi yang Naik Atau Turun
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perorangan tetapi harus tetap kita lihat secara rata.
3. Tingkat Kerusakan yang Tinggi Atau Naik
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya kegairahan kerja adalah bila mana tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
4. *Labour Turnover* yang Tinggi
Bila dalam perusahaan tersebut keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu jalannya kelangsungan perusahaan.
5. Kegelisahan di mana-mana
Kegelisahan di mana-mana tersebut dapat berwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.

6. Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat dan kegairahan kerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan, dan pemogokan juga dapat mengakibatkan kelumpuhan bagi perusahaan yang beroperasi.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan baik yang bersifat material maupun non material menurut Nitisemito (2000: 101) adalah:

1. Gaji yang Cukup

Setiap perusahaan harus memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup bersifat relatif. Cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan. Dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat diharapkan.

2. Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, karyawan juga mempunyai kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan, dan kebutuhan ketentraman jiwa.

3. Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti ini, perusahaan perlu menciptakan suasana santai pada waktu tertentu. Banyak cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi, piknik bersama atau mengadakan pertandingan olahraga antara karyawan.

4. Harga Diri Perlu Mendapat Perhatian

Persoalan harga diri juga merupakan persoalan yang cukup penting karena setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain. Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawannya di depan umum karena akan menimbulkan perasaan malu dan harga dirinya merasa direndahkan. Sebaliknya jika seorang karyawan berprestasi, sebaiknya pemimpin memberikan pujian atau penghargaan didepan rekan-rekannya secara wajar.

5. Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat dan kegairahan mereka akan turun.

6. Berikan Kesempatan Kepada Mereka Untuk Maju

Semangat dan kegairahan kerja akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, atau pemindahan ke posisi yang lebih sesuai.

7. Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan
Semangat dan kegairahan kerja akan terpuruk jika karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Kestabilan atau bonafiditas perusahaan sudah cukup menjadi jaminan perasaan aman bagi mereka. Jadi setiap perusahaan harus berusaha agar usahanya stabil.
8. Usahakan Karyawan Mempunyai Loyalitas
Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan oleh karyawan.
9. Sekali-sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding
Dengan mengikutsertakan karyawan berunding, perasaan tanggung jawab akan timbul sehingga mereka melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut dengan baik.
10. Pemberian Insentif yang Terarah
Sistem pemberian insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja.
11. Fasilitas yang Menyenangkan
Fasilitas yang menyenangkan sering ditafsirkan seperti tempat rekreasi, kafetaria, tempat olahraga dan sebagainya. Namun fasilitas yang menyenangkan termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak.

Kompensasi atau gaji menurut Nitisemito (2000: 90) adalah:

“Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang atau cenderung diberikan secara tetap. Besarnya kompensasi didasarkan pada beberapa pertimbangan antara lain:

1. Berat ringannya pekerjaan,
2. Besar kecil tidaknya pekerjaan,
3. Sulit tidaknya pekerjaan,
4. Besar kecilnya tanggung jawab,
5. Banyak sedikitnya pengalaman,
6. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan, dan
7. Pertimbangan-pertimbangan lain.”

Selain kompensasi, faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah penempatan kerja dan promosi jabatan.

Penempatan kerja karyawan, menurut Nitisemito (2000: 104):

“Penempatan kerja karyawan adalah setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan jadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, dan semangat serta kegairahan kerja karyawan akan menurun.”

Kompensasi atau gaji menurut Suwatno dan Priansa (2011: 220) adalah: “Kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.”

Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya. Menurut Nawawi (2011: 316-317) yakni:

1. Kompensasi Langsung, kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tepat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya: THR dan Tunjangan Hari Natal.
3. Insentif, adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
4. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendorong semangat dan kegairahan kerja tetapi banyak perusahaan yang mengabaikan hal tersebut misalnya soal musik yang merdu meskipun kelihatannya remeh tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi.

Menurut Nitisemito (2000: 109): “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Menurut Sutrisno (2007: 231): “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.”

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan di atas, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan akan membantu terciptanya suatu kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut Hariandja (2009: 290): “Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku dalam organisasi.”

Kepuasan kerja dapat tercapai apabila hal yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi, sesuai dengan kemampuan organisasi. Menurut Hariandja (2009: 291-292), faktor-faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Nitisemito (2000: 97): “Keuntungan peningkatan semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan,
2. Kerusakan akan dapat dikurangi,
3. Absensi akan dapat diperkecil,
4. Perpindahan karyawan akan dapat diperkecilkan,
5. Produktivitas dapat ditingkatkan,
6. Ongkos per unit akan diperkecil.”

Menurut Nitisemito (2000: 155):

“Faktor-faktor yang terkait semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi,
2. Hubungan Kerja,
3. Lingkungan Kerja, dan
4. Jaminan Sosial.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi documenter. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PD Sumber Harapan di Pontianak dan teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan alat analisis menggunakan skala Likert.

PEMBAHASAN

A. Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan pada PD Sumber Harapan Pontianak

Demi tercapainya karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang maksimal serta meningkatkan kualitas dan kegairahan kerja,

maka diperlukan peran pimpinan perusahaan. Adapun usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi. Beberapa kebijakan PD Sumber Harapan Pontianak dalam meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Penggajian atau pengupahan

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki standar upah/gaji tertentu, standar upah/gaji tersebut disesuaikan berdasarkan tingkat pendidikan dan posisi jabatan dari masing-masing karyawan. Penilaian terhadap standar upah/gaji merupakan proses peninjauan dan evaluasi kerja seseorang. PD Sumber Harapan Pontianak melakukan penetapan standar upah/gaji guna meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b. Kesejahteraan Karyawan

1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Perusahaan akan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada seluruh karyawan minimal satu bulan gaji pokok kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pemberian Tunjangan Hari Raya dilakukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

2) Bantuan Uang Duka

Perusahaan akan memberikan bantuan uang duka kepada karyawan yang meninggal dunia kepada ahli waris atau keluarganya. Selain itu, perusahaan juga akan memberikan bantuan uang duka apabila anak, istri atau suami, dan orang tua karyawan ada yang meninggal dunia.

3) Sumbangan Pernikahan

Sumbangan pernikahan akan diberikan kepada karyawan yang menikah untuk pertama kali.

4) Fasilitas Pinjaman Bagi Karyawan

Keputusan mengenai pinjaman karyawan ditetapkan oleh pimpinan yaitu sebesar Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 3.000.000,- yang pembayarannya dapat dilakukan dengan cicilan beberapa kali pembayaran tanpa bunga.

5) Waktu Kerja

Waktu kerja di PD Sumber Harapan Pontianak adalah enam hari seminggu, yaitu hari senin sampai dengan sabtu dari pukul 8.30-17.00 WIB dan istirahat satu jam dari pukul 13.00 s.d 14.00 WIB.

B. Analisis Faktor-faktor Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan

Untuk lebih memudahkan pembaca dalam mengetahui nilai rata-rata tanggapan atas empat faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan PD Sumber Harapan, berikut penulis tampilkan dalam tabel rekapitulasi tanggapan responden pada Tabel 1:

TABEL 1
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pernyataan	Tanggapan
1	Gaji atau upah yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	3,70
2	Gaji atau upah yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	3,90
3	Gaji atau upah yang anda terima tepat pada waktunya	3,72
4	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku	3,54
	Rata-rata	3,72
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3,57
6	Adanya pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas antar karyawan	3,42
7	Anda melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati dan tanpa paksaan	3,15
8	Anda merasa puas akan hasil kerja yang dicapai	3,33
	Rata-rata	3,37
9	Adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja	3,06
10	Adanya jalinan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	4,03
11	Adanya rekan kerja yang dapat mendorong semangat kerja	3,51
12	Adanya jalinan komunikasi yang lancar dengan rekan kerja	3,42
	Rata-rata	3,51
13	Adanya sikap atasan yang peduli terhadap karyawan	3,06
14	Pimpinan memberi motivasi dan dorongan kepada karyawan	3,27
15	Adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan	3,06
16	Pimpinan memberikan perintah dan petunjuk yang jelas dalam hal pekerjaan	2,66
	Rata-rata	3,01
17	Adanya kenaikan jabatan yang diberikan bagi karyawan yang berkinerja baik	3,24
18	Promosi jabatan yang dilakukan berdasarkan penilaian	3,30

	kinerja karyawan	
19	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan kerja karyawan	3,36
20	Perusahaan memberikan pola karir yang jelas bagi karyawan	3,36
	Rata-rata	3,32
21	Kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif	3,30
22	Pengaturan sirkulasi udara dalam ruang kerja yang baik	3,54
23	Penerangan lampu dan sinar matahari yang cukup baik	3,57
24	Tata letak fasilitas kantor dan perabot yang tertata dengan baik	3,30
	Rata-rata	3,43

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dilihat rata-rata hasil tanggapan responden pada faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PD Sumber Harapan di Pontianak. Pada faktor gaji diperoleh rata-rata 3,72, yakni berada pada rentang 3,40-4,19, yang berarti bahwa responden setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan gaji. Pada faktor tunjangan diperoleh rata-rata 3,37, yakni pada rentang 3,40-4,19, yang berarti bahwa responden setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan tunjangan. Pada faktor insentif diperoleh rata-rata 3,51, yakni berada pada rentang 3,40-4,19, yang berarti bahwa responden setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan insentif. Pada faktor penempatan kerja diperoleh rata-rata 3,01, yakni berada pada rentang 2,60-3,39, yang berarti bahwa responden berada pada posisi netral atau tidak mempermasalahkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penempatan kerja. Pada faktor promosi jabatan diperoleh rata-rata 3,31, yakni berada pada rentang 2,60-3,39, yang berarti bahwa responden berada pada posisi netral atau tidak mempermasalahkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan promosi jabatan. Pada faktor lingkungan kerja dan fasilitas pendukung diperoleh rata-rata 3,43, yakni berada pada rentang 3,40-4,19, yang berarti bahwa responden setuju dengan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan fasilitas pendukung yang diberikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat dan kegairahan kerja karyawan di PD Sumber Harapan cukup baik, karena karyawan yang bekerja di perusahaan ini sangat sering

menerima motivasi-motivasi yang baik dan positif di perusahaan tempat mereka bekerja. Faktor gaji, gaji yang diberikan sudah sesuai, rekan kerja yang berada di lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keterampilan karyawan dan rekan kerja yang bekerja sangatlah kompak. Atasan yang baik adalah atasan yang dapat berkomunikasi baik dengan karyawannya. Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya, untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau masalah yang di hadapi oleh karyawannya. Faktor promosi dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawannya dalam bekerja. Biasanya promosi karyawan dilakukan satu sampai dua tahun sekali. Faktor lingkungan kerja karyawan dianggap penting karena karyawan harus dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Saran-saran yang dapat diberikan adalah untuk dapat mencapai semangat dan kegairahan kerja karyawan yang lebih baik, perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek kepuasan dalam bekerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Untuk itu, perlu lebih diperhatikan persoalan yang menyangkut gaji, bonus dan tunjangan supaya dapat ditingkatkan indeksinya demi menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, faktor gaji memang menjadi hal yang sangat dominan, akan tetapi jika pihak manajemen dapat menciptakan suasana kerja dan iklim kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa lebih dihargai. Promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak manajemen hendaknya dilihat dari hasil kerja masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, Siti dan Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2013.
- Flippo, Edwin. *Manajemen Personalialia* (judul asli: Personel Management), edisi keenam. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Hariandja, Marhot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Nitisemito, Alex. S. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.

Sedarmayanti dan Syarifudin. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju, 2002.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Suwatno, H., dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.