
**FAKTOR-FAKTOR HIGIENIS DALAM KAITANNYA DENGAN PENCEGAHAN
KETIDAKPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CU KELING KUMANG TP SEKADAU
BERSATU**

Apriana Kresensia

aprianakara@gmail.com

Program Studi Jurusan Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Dengan pencegahan ketidakpuasan kerja maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan akan melaksanakan kewajiban mereka dengan penuh rasa tanggung jawab. Yang menjadi faktor pencegah ketidakpuasan kerja karyawan di antaranya adalah gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor higienis dalam kaitannya dengan pencegahan ketidakpuasan kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data dengan metode wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada. Jumlah sampel yang diambil 30 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara umum motivasi karyawan sudah baik namun masih ditemukan kekurangan yaitu kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang masih belum sesuai, kondisi kantor baik, fasilitas memadai, lingkungan kantor juga aman, supervisi dilakukan dengan rutin, karyawan juga berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja serta semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP. Saran yang dapat penulis berikan antara lain agar harus memperhatikan sistem pembayaran gaji karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan, membuat standar gaji untuk karyawan, serta memperhatikan ketepatan waktu pembayaran gaji dengan cara semua pembayaran gaji memakai sistem pembayaran bank yaitu tepat waktu.

Kata kunci: Pencegahan Ketidakpuasan Kerja Karyawan

A. Pendahuluan

Setiap *Credit Union (CU)* yang didirikan pasti memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Adapun yang menjadi tujuan *CU* tergantung pada kebijakan *CU* masing-masing, pada perkembangan dunia usaha yang sangat ketat ini mendorong setiap *CU* untuk selalu mengantisipasi perkembangan yang dimiliki secara baik. Dengan pengelolaan dan diarahkan secara baik, diharapkan dapat tercipta efisiensi kerja yang baik serta meningkatnya produktivitas demi tercapainya tujuan dan sasaran tersebut.

Sumber-sumber daya yang dimiliki *CU* untuk merealisasikan tujuan tersebut secara umum terdiri dari: *Men* (Manusia), *Materials* (Bahan Baku), *Methods* (Metode), *Machine* (Mesin), *Money* (Modal) dan *Market* (Pasar). Di antara sumber-sumber daya tersebut, *Men* (Manusia) merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan *CU* dan perlu mendapatkan perhatian khusus karena faktor lain tidak dapat menghasilkan jika faktor manusianya tidak berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena

itu setiap masalah yang menyangkut sumber daya manusia merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin *CU*. Setiap *CU* harus mengambil kebijakan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat bersaing.

Agar tujuan *CU* dapat tercapai maka pemimpin *CU* harus memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan menggerakkan, mengarahkan tenaga kerja yang ada ke arah lebih baik. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja karyawan seperti gaji, bonus, tunjangan, lingkungan kerja, promosi jabatan dan komunikasi dan informasi. Sehingga *CU* di dalam memberikan gaji harus sesuai maka karyawan tersebut akan merasa puas dan betah bekerja di perusahaan tersebut. Serta karyawan merasa dirinya diperhatikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang mereka kerjakan selama ini. Selanjutnya mereka akan melaksanakan kewajiban mereka dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga akan memberikan tingkat loyalitas yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan dapat meningkatkan laba *CU*.

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja digerakkan pada sumber kebutuhan pokok manusia. Pemberian motivasi biasanya akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dan disiplin kerja yang baik sebagai pendorong bagi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun pembatasan sesuai dengan permasalahan penelitian dapat lebih terarah dan mencapai sasaran penelitian lebih jelas dan tidak menyimpang dari apa yang menjadi permasalahan yang diteliti, maka *CU* Keling Kumang TP Sekadau Bersatu lebih menekankan pada masalah variabel-variabel motivasi kerja karyawan seperti gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor higienis dalam kaitannya dengan pencegahan ketidakpuasan kerja karyawan pada *CU* Keling Kumang TP Sekadau Bersatu.

Tingkat perputaran tenaga kerja karyawan pada *CU* Keling Kumang TP Sekadau Bersatu pada tahun 2009-2013 dapat dilihat pada Tabel 1:

TABEL 1
CU KELING KUMANG TP SEKADAU BERSATU
TINGKAT PERPUTARAN TENAGA KERJA
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan				Perubahan Persentase	
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Masuk	Keluar
2009	33	8	10	31	24,24	32,25
2010	31	16	9	38	51,61	23,68
2011	38	11	11	38	28,94	28,94

2012	38	10	9	39	26,31	23,07
2013	39	2	10	32	7,69	31,25

Sumber: CU Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu, 2014

Pada tingkat absensi karyawan pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu pada tahun 2009-2013 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
CU KELING KUMANG TP SEKADAU BERSATU
TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Absensi
				S	I	A		
2009	31	295	9.145	9	8	5	22	0,24
2010	38	294	11.172	8	6	6	20	0,17
2011	38	296	11.248	6	12	3	21	0,18
2012	39	297	11.583	10	30	8	48	0,41
2013	32	296	9.472	16	35	7	58	0,61

Sumber: CU Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu, 2014

B. Kajian Teori

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 1): Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Tim APTIK (2013: 186): “Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Menurut Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2001: 66): motivasi dapat didefinisikan sebagai “Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.”

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 837-838): Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Supriyatin (2013: 90): “Suatu motif adalah kondisi di dalam diri yang memberikan energi, aktivitas atau gerakan.” Motivasi yang mengarahkan atau memberikan jalan pada perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu istilah umum yang diterapkan kepada keseluruhan kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat dan dorongan yang sejenis.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 850): “Motivasi bersifat positif adalah:

1. Penghargaan Terhadap Pekerjaan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

2. Komunikasi dan Informasi

Pada umumnya *Manager* cenderung berpikir hanya tentang imbalan atau uang yang pantas diberikan kepada karyawan. Dikarenakan sifat ini, yaitu rasa ingin tahu atau kebutuhan pentingnya akan informasi, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan bisa merupakan motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya. Setelah diberikan penjelasan atau informasi, mereka akan bersemangat atau termotivasi dalam bekerja. Tentunya, di sini dengan penjelasan yang meyakinkan dan tidak ada rasa keraguan atau sikap setengah-setengah.

3. Persaingan, Partisipasi, dan Kebanggaan

Pada umumnya, setiap orang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya.”

Menurut Thoah (2012: 206): “Perilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan.” Menurut Manullang (2010: 107): “Motivasi merupakan suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun.”

Menurut Sunyoto (2012: 191): Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya atau daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Aprinto (2013: 81): “Masa depan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya, karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga.” Kalimat-kalimat tersebut sering diucapkan untuk mengangkat peran strategi SDM bagi perusahaan.

Menurut Stoner dan Freeman dalam Wibowo (2012: 09): Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi

dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

Menurut Frederick Herzberg dalam Sunyoto (2012: 195):

Faktor-faktor yang berperan sebagai faktor higienis terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Gaji,
2. Kondisi kerja,
3. Status,
4. Kualiatas supervisi,
5. Hubungan antar pribadi,
6. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Saebani dan Nurjaman (2013: 148): “Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan.”

Menurut Sugiyono (2012: 205):

“Dalam penelitian kualitatif, akan terjadi tiga kemungkinan terhadap “masalah” yang dibawa oleh peneliti dalam penelitian. Yang pertama masalah yang dibawa oleh peneliti tetap, sehingga sejak awal sampai akhir penelitian sama. Yang kedua “masalah” yang dibawa peneliti setelah memasuki penelitian berkembang yaitu memperluas atau memperdalam masalah yang telah disiapkan. Yang ketiga, “masalah” yang dibawa peneliti setelah memasuki lapangan berubah total.”

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan dan penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2012: 138, 142, 145 240).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu pada tahun 2013 yang berjumlah sebanyak 32 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81): Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu adalah sebanyak 30 orang, tidak termasuk 1 orang yang menjadi unsur pimpinan dan penulis.

Menurut Sugiyono (2012: 85): *Sampling* jenuh atau sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis menggunakan metode sensus karena lebih cocok yaitu menyangkut seluruh objek populasi yang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan melihat jawaban dari responden. Data-data yang akan dianalisis antara lain gaji, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja. Setelah data dari penelitian diperoleh dari koesioner tersebut, kemudian jawaban dibagi menurut kriteria yang ada dan hasilnya ditabulasikan dan disajikan dalam bentuk tabel, kemudian dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan.

D. Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu sampai tahun 2013 yang berjumlah sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 25 tahun sampai 30 tahun (36,67 persen), jenis kelamin laki-laki (56,67 persen), pendidikan SLTA (70,00 persen), jabatan kasir dan penagihan (26,67 persen), lama kerja <3 tahun (53,34 persen), status menikah (56,67 persen) dan jumlah tanggungan <3 orang (40,00 persen).

2. Analisis Faktor-faktor Higienis Dalam Kaitannya Dengan Pencegahan Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang baik tergantung pada efektif tidaknya seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil

keputusan. Seorang karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi seorang karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan tujuan yang ada dalam diri seseorang karyawan dapat menggerakkan, mengarahkan, melanjutkan dan memberhentikan perilaku tersebut.

Dalam memotivasi karyawan harus diketahui dengan pasti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar lebih bergairah untuk melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor-faktor higienis dalam kaitannya dengan pencegahan ketidakpuasan kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
CREDIT UNION KELING KUMANG TP SEKADAU BERSATU
REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

No	Daftar Pertanyaan	A	B	C	D	E	Total
A Gaji							
1.	Pembayaran gaji yang dilakukan dengan transfer ke rekening SIMPAR.	26,67	60,00	3,33	3,33	6,67	100,00
2.	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan.	6,67	30,00	46,67	13,33	3,33	100,00
3.	Apakah pembayaran gaji di terima tepat waktu.	3,33	16,66	26,67	26,67	26,67	100,00
4.	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja.	3,33	30,00	30,00	26,67	10,00	100,00
5.	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan	3,33	40,00	36,67	16,67	3,33	100,00
B Kondisi Kerja							
1.	Bagaimana penerangan di tempat kerja	6,67	60,00	23,33	6,67	3,33	100,00
2.	Apakah fasilitas kerja sudah memadai.	6,67	26,67	53,33	10,33	3,33	100,00
3.	Bagaimana tingkat keamanan lingkungan kerja.	6,67	46,67	40,00	3,33	3,33	100,00
4.	Bagaimana kebersihan tempat kerja.	6,67	20,00	60,00	10,00	3,33	100,00
5.	Bagaimana pertukaran udara di tempat kerja	6,67	30,00	33,33	26,67	3,33	100,00
C Faktor Status							
1.	Apakah puas dengan jabatan saat ini.	6,67	30,00	50,00	10,00	3,33	100,00
2.	Apakah bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai tugas.	6,67	56,67	26,66	6,67	3,33	100,00
3.	Apakah jabatan sesuai dengan pendidikan.	6,67	50,00	36,67	3,33	3,33	100,00

4.	Apakah sudah pantas dengan jabatan sekarang.	10,00	40,00	33,33	10,00	6,67	100,00
5.	Apakah menguasai semua tugas yang diberikan.	10,00	26,66	46,67	10,00	6,67	100,00
D Kualitas Supervisi							
1.	Apakah supervisi dilakukan secara rutin.	6,67	33,33	36,67	20,00	3,33	100,00
2.	Apakah hasil supervisi ditindaklanjuti.	50,00	13,34	30,00	3,33	3,33	100,00
3.	Apakah ada dampak dari supervisi yang dilakukan.	13,33	36,67	26,67	20,00	3,33	100,00
4.	Apakah supervisi sudah berjalan dengan baik.	6,67	33,33	43,34	13,33	3,33	100,00
5.	Apakah ada kesempatan untuk mengembangkan karir.	6,67	26,66	53,33	6,67	6,67	100,00
E Hubungan Antar Pribadi							
1	Apakah menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	16,67	56,67	20,00	3,33	3,33	100,00
2	Apakah rekan kerja mau membantu menyelesaikan masalah.	40,00	26,67	23,33	6,67	3,33	100,00
3	Apakah memahami situasi dalam kantor.	6,67	66,67	20,00	3,33	3,33	100,00
4	Apakah pernah membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.	6,67	20,00	36,67	13,33	23,33	100,00
5	Apakah berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.	3,33	66,67	20,00	3,33	6,67	100,00
F Kebijakan dan Administrasi							
1	Apakah kebijakan sering berubah-ubah.	23,33	50,00	16,67	3,33	6,67	100,00
2	Apakah kebijakan di tempat kerja dijalankan dengan baik.	3,33	30,00	56,67	3,33	6,67	100,00
3	Apakah kebijakan tercantum dalam SOP.	3,33	53,33	10,00	26,67	6,67	100,00
4	Apakah bekerja sesuai dengan SOP.	3,33	36,67	50,00	26,67	6,67	100,00
5	Apakah administrasi di tempat kerja sudah bagus.	3,33	40,00	46,67	3,33	6,67	100,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3 tentang faktor gaji dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau 60,00 persen menyatakan setuju mengenai sistem pembayaran gaji yang dilakukan dengan transfer ke rekening SIMPAR, sebanyak 14 orang responden 46,67 persen menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan, sebanyak 8 orang responden atau 26,67 persen menyatakan pembayaran gaji yang diterima karyawan cukup tepat waktu, sebanyak 9 orang responden atau 30,00 persen menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan masa kerja, sebanyak 12 orang responden atau 40,00 persen menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan.

Dalam faktor kondisi kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden atau 60,00 persen menyatakan penerangan di tempat kerja baik, sebanyak 16 orang responden atau 53,33 persen menyatakan fasilitas kerja sudah cukup memadai, sebanyak 14 orang responden atau 46,67 persen menyatakan tingkat keamanan lingkungan kerja aman, sebanyak 18 orang responden atau 60,00 persen menyatakan kebersihan tempat kerja cukup bersih, sebanyak 10 orang responden atau 33,33 persen menyatakan pertukaran udara di tempat kerja cukup baik.

Dalam faktor status dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau 50,00 persen menyatakan cukup puas dengan jabatan saat ini, sebanyak 17 orang responden atau 56,67 persen menyatakan karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas, sebanyak 15 orang responden atau 50,00 persen menyatakan jabatan sesuai dengan pendidikan, sebanyak 12 orang responden atau 40,00 persen menyatakan sudah pantas dengan jabatan sekarang, sebanyak 14 orang responden atau 46,67 persen menyatakan cukup menguasai semua tugas yang diberikan.

Dalam faktor kualitas supervisi dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang responden atau 36,67 persen menyatakan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dilakukan secara cukup rutin, sebanyak 15 orang responden atau 50,00 persen menyatakan supervisi dilakukan oleh pengawas ditindaklanjuti, sebanyak 11 orang responden atau 36,67 persen menyatakan supervisi yang dilakukan dinilai berdampak, sebanyak 13 orang responden atau 43,34 persen menyatakan supervisi yang dilakukan oleh pengawas berjalan dengan cukup baik, sebanyak 16 orang responden atau 53,33 persen menyatakan kesempatan untuk mengembangkan karir cukup terbuka.

Dalam faktor hubungan antar pribadi dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang responden atau 56,67 persen menyatakan karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 12 orang responden atau 40,00 persen menyatakan rekan kerja mau membantu menyelesaikan masalah, sebanyak 20 orang responden atau 66,67 persen menyatakan memahami situasi dalam kantor, sebanyak 11 orang responden atau 36,67 persen menyatakan kadang-kadang pernah membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan, sebanyak 20 orang responden atau 66,67 persen menyatakan bahwa karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja.

Dalam faktor kebijakan dan administrasi dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau 50,00 persen menyatakan kebijakan di tempat kerja sering

berubah-ubah, sebanyak 17 orang responden atau 56,67 persen menyatakan bahwa kebijakan di tempat kerja sudah dijalankan dengan cukup baik, sebanyak 16 orang responden atau 53,33 persen menyatakan kebijakan di tempat kerja tercantum di dalam SOP, sebanyak 15 orang responden atau 50,00 persen menyatakan bahwa karyawan bekerja cukup sesuai dengan SOP, sebanyak 14 orang responden atau 46,67 persen menyatakan bahwa administrasi di tempat kerja cukup bagus.

E. Penutup

Peneliti menyusun kesimpulan bahwa:

1. Gaji

Secara keseluruhan variabel gaji tidak akan memuaskan karyawan dan sebagian besar karyawan setuju dengan sistem pembayaran gaji dengan transfer melalui rekening SIMPAR. Gaji sudah sesuai dengan tingkat pendidikan namun kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan masa kerja dinilai sebagian besar karyawan cukup sesuai dan ketepatan waktu pembayaran gaji masih belum tepat waktu.

2. Kondisi Kerja

Secara keseluruhan variabel kondisi kerja dari sisi penerangan sudah baik, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa fasilitas kantor yang disediakan cukup memadai, karyawan juga merasa bahwa lingkungannya aman dengan kantor yang cukup bersih dan perputaran udara yang cukup baik.

3. Status

Dari segi status sebagian dari karyawan merasa cukup menerima jabatan sekarang, karyawan juga bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan, jabatan yang dipegang juga sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan. Sebagai karyawan juga sudah menguasai tugas yang diberikan.

4. Kualitas Supervisi

Supervisi yang dilakukan oleh pengurus atau pengawas sudah berjalan dengan baik dan dilakukan dengan cukup rutin dengan hasil yang langsung ditindaklanjuti oleh karyawan, supervisi yang dilakukan juga berdampak bagi karyawan dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir juga cukup terbuka.

5. Hubungan Antar Pribadi

Secara keseluruhan karyawan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja dengan bersedia membantu menyelesaikan masalah jika dihadapkan dengan suatu

permasalahan dan sesama karyawan juga memahami situasi dalam kantor selama bekerja. Selain itu karyawan juga berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja namun terkadang karyawan pernah membawa masalah pribadinya dalam pekerjaan kantor.

6. Kebijakan dan Administrasi

Secara garis besar karyawan menyatakan bahwa kebijakan di tempat kerja sering berubah-ubah dan kebijakan di tempat kerja juga sudah dijalankan dengan cukup baik. Sebagian besar karyawan mengatakan kebijakan tercantum dalam SOP dan karyawan bekerja dengan cukup sesuai dengan SOP sehingga administrasi di tempat kerja di anggap cukup bagus.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. CU harus memperhatikan sistem pembayaran gaji karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan tingkat pendidikan serta jabatan dengan membuat standar gaji untuk karyawan.
2. CU harus memperhatikan ketepatan waktu pembayaran gaji dengan cara semua pembayaran gaji memakai sistem pembayaran bank yaitu tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinto, Brian dan Fonny Arisandy Jacob. *Pedoman Lengkap Profesional SDM*. Jakarta: TPM, 2012.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis*, edisi pertama. Yogyakarta: 2013.
- Manullang, M. dan Marihot Munullang: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: 2010.
- Rivai, Vetihzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- Saebani, Beni Ahmad dan Kadar Nurjaman. *Manajemen Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sekolah Tinggi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*. edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sunyoto, Dadang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, jilid 1. Jakarta: Mitra Kreatif. 2013.

Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Tim APTIK. *Manajemen Dalam Kontek Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius, 2013.

Wibowo. *Manajemen Perubahan*, edisi ketiga, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.

