

**ANALISIS USAHA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(STUDI EVALUASI KINERJA KARYAWAN DIVISI SERVICE
PT. SUKA FAJAR PEKANBARU)**

Penulis utama : Destri Arlina
Anggota : Dra. Ruzikna, M.Si
Alamat korespondensi: adhex_cute03@yahoo.co.id / 0813 65423261

ABSTRACT

Factors workers as human resources are the most important factor among other factors of production within the organization as human resources planning, implementing, and controlling all activities of the organization to achieve the goal. The employee can not and should not be equated with tools or machinery factories because the workers are men who have diverse personalities that can affect work productivity.

The fact that is often found in a state work requirements have been met, employee productivity is felt still too slow. Even always looking for a reason that employee productivity is low due to limited resources of the company or employee dissatisfaction. Most people interpret or perceive that the situation is not satisfactory due to low wages or salaries. The view was indeed true and indisputable that the wages and working conditions of the effect on labor productivity, but morale is much larger role and impact on employee productivity.

Keywords: morale, performance evaluation, labor productivity

I. Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dimana manusia tetap memegang peranan yang sangat penting dan menentukan dalam setiap kegiatan di dunia usaha. Oleh karena itu unsur manusia sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam pelaksanaan usahanya.

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di dalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan antara lain keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas, dan perluasan usaha. Sehingga jika di dalam perusahaan terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa masalah akan dicari alternatif pemecahannya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena bila tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut cepat atau lambat akan mengalami kemunduran atau kehancuran. Oleh karena itu, perusahaan dalam memenuhi kebutuhannya harus mampu merekrut orang yang tepat dan sesuai dengan keahlian sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan tercapai.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu keterampilan dan kesempatan harus diberikan kepada sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya. Perusahaan harus cermat dan bijaksana dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset dalam perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi.

Oleh sebab itu, agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, seorang pemimpin harus memperhatikan dan dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan-keinginan karyawan seperti memberi fasilitas kerja, jaminan masa depan, dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.

Dalam suatu perusahaan, bentuk sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, dimana mereka mempunyai peranan yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan di samping ditunjang dengan sarana prasarana yang dimiliki perusahaan.

PT. Suka Fajar Pekanbaru adalah salah satu perusahaan dealer resmi mobil Mitsubishi di Pekanbaru yang tergabung dalam grup perusahaan SUKA GROUP dan telah berganti dari status perusahaan yang limited menjadi terbuka.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk melihat peningkatan semangat kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Semangat kerja karyawan akan berkurang bahkan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas akan menurun apabila pemimpin tidak memberdayakan potensi mereka secara efektif. Untuk dapat melihat keberhasilan pihak manajemen PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilihat dengan membandingkan data keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun.

Labour turn over yang terjadi pada Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru, dapat dikatakan cukup tinggi, yaitu selalu di atas 10%. *Labour turn over* yang tinggi mengindikasikan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh para karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru masih rendah. Semangat kerja yang rendah ini menyebabkan para karyawan merasa tidak betah dan tidak cocok dengan pekerjaan yang dia miliki. Apabila semangat kerja yang dimiliki rendah dan karyawan merasa tidak cocok lagi bekerja, maka karyawan akan keluar dari perusahaan.

Selain tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat kehadiran juga menunjukkan semangat kerja karyawan. Tingkat absensi karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru cukup tinggi dan berfluktuasi setiap bulannya. Tingkat kehadiran juga merupakan salah satu wujud semangat kerja karyawan.

Berdasarkan indikasi yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: "Analisis

Usaha Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Evaluasi Kinerja Karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru).”

I.2 Kerangka Teori

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut **Moekijat (2003)** semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Sedangkan menurut **Danim (2004)** semangat yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Kemudian menurut **Hasley (2003)** semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Sedangkan menurut **Jawwad (2004)** pengertian semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok.

Selanjutnya menurut **Gondokusumo (2005)** menyatakan bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama.

Analisis mengenai semangat kerja berkaitan dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (**Gomes, 2000**).

Menurut **Hasibuan (2008)** semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

2. Arti Pentingnya Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut **Tohardi (2002)** ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, antara lain:

1. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

3. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari susut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah atau senang bekerja, sehingga kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain. Dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Turn Over*).
5. Semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Lateiner** yang dikutip oleh **Tohardi (2002)** mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, diantaranya :

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan.
 Dalam hal ini bawahan mempunyai kebanggaan terhadap hasil kerja yang diperolehnya dan kepuasan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini sangat akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Karena dengan adanya kebanggaan dan kepuasan yang berkepanjangan dari bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, bawahan akan kurang memperhitungkan hambatan dan tantangan di masa yang akan datang. Sehingga dengan adanya hambatan dan tantangan yang baru tanpa ada perhitungan sebelumnya akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.
2. Sikap terhadap pimpinan
 Dalam hal ini antara atasan dan bawahan memiliki hubungan kerja yang harmonis, sehingga mampu menentukan sikap terhadap pimpinan. Tetapi sebaliknya bila hubungan kerja karyawan kurang baik terhadap pimpinan, karena karyawan merasa pimpinan kurang mampu memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Hasrat untuk maju
 Seorang karyawan mempunyai hasrat yang tinggi untuk maju atau berprestasi. Kondisi ini akan semakin menumbuhkan kepercayaan yang tinggi dalam diri karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik, sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang tinggi. Namun bila hal ini tidak mendapat perhatian dari pimpinan, akan sangat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sebab mereka sudah berusaha untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi tetapi pimpinan kurang memperhatikan pencapaian hasil tersebut, karena mereka bekerja dianggap seperti mesin.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik

karyawan yang bekerja di dalam perusahaan memiliki perasaan telah diperlakukan secara baik oleh pimpinan. Hal ini akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, karena adanya perhatian yang tinggi dari pimpinan. Namun hal ini akan hilang bila pimpinan mengurangi perhatiannya terhadap karyawan dan hal ini akan sejalan dengan semakin rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja
Seorang karyawan diharapkan mampu membina hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan, sehingga menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Namun bila hal ini tidak diawasi oleh pimpinan akan menyebabkan karyawan bekerja sesuka saja, karena lebih sering berinteraksi dengan rekan sesama kerja. Jadi apa yang menjadi tujuan kurang mampu terealisasi dengan baik.
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
Maksudnya adalah karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini yang paling efektif dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Namun harus tetap mendapat pengawasan dari pimpinan agar pekerjaan yang dilaksanakan mampu diselesaikan sesuai dengan maksud dan tujuan.

4. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini.

Menurut **Nitisemito (1996)**, indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu:

1. Disiplin
Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Disiplin dapat diukur dengan cara, yaitu kepatuhan karyawan pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

2. Kerja Sama

Kerja sama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

5. Upaya Membina Semangat Kerja

Membina semangat kerja karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi demikian, karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu perusahaan tentulah pimpinan sebagai atasan langsung karyawan bersangkutan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan karyawan dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

Menurut **Saydam (1996)**, keberhasilan pembinaan semangat kerja sangat tergantung pada supervisi yang bermutu, kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan yang harmonis, dan adanya aturan main yang jelas. Selain itu, teknik pengawasan dan kebijakan manajemen meliputi pengawas berusaha agar karyawan mempunyai minat kerja yang besar, memberi pujian, ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan masyarakat, kondisi fisik pekerjaan, kesempatan, peralatan kerja, dan prosedur untuk memperhatikan keluhan karyawan.

Menurut **Zainun (2004)** beberapa usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, yaitu orientasi, supervisi, partisipasi, komunikasi, rekognasi, delegasi, kompetisi, integrasi, dan motivasi silang. **Sastrohadiwiryo (2002)** menunjukkan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak, memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar, dan memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

I.3 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru yaitu adanya indikasi yang menunjukkan bahwa tidak tercapai target jumlah unit mobil yang diservice yang ditetapkan oleh perusahaan, pelaksanaan pekerjaan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, tingkat LTO yang cukup tinggi, tingkat absensi yang cukup tinggi.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Usaha-usaha apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru?.”

I.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis usaha-usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru.

II. Metode Penelitian

II.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Suka Fajar yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta Kav. 140 Pekanbaru. PT. Suka Fajar adalah salah satu perusahaan dealer mobil Mitsubishi yang cukup besar di Pekanbaru.

II.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Divisi Service yang berjumlah 44 orang. Karena populasi yang tidak terlalu banyak, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode penelitian sensus. Sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 orang yang bekerja di Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru.

II.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

1. Wawancara atau Interview

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

2. Kuesioner

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih

mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

II.4 Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden dan kuesioner berupa tanggapan tentang usaha-usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja yang meliputi gaji, pemberian insentif, memperhatikan kebutuhan rohani, harga diri karyawan perlu diperhatikan, kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, dan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu data yang sudah tersedia pada perusahaan seperti: pelaksanaan tugas, jumlah mobil yang diservice, absensi, *Labour Turn Over* (LTO), sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

II.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data-data kemudian mentabulasikan dan menyajikan dalam bentuk tabel yang selanjutnya diuraikan dan dianalisis dengan mengaitkan dengan teori yang berhubungan sehingga diperoleh gambaran pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

III. Hasil dan Pembahasan

III.1 Identitas Responden

a. Usia Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah yang berumur 20-29 tahun yakni sebanyak 25 orang atau sebesar 56.82%. PT. Suka Fajar Pekanbaru mempekerjakan karyawan yang usianya relatif lebih muda pada Divisi Service karena dituntut kecepatan, keterampilan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasanya lebih banyak terdapat pada mereka yang berusia muda.

b. Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki hampir 90% dari total karyawan di Divisi Service atau jauh lebih banyak daripada karyawan perempuan, karena pekerjaan di Divisi Service ini lebih mengutamakan pekerjaan laki-laki yang membutuhkan stamina dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan service mobil.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 38 orang atau 86.36% dan hanya 1 orang yang berpendidikan sarjana. Dalam hal ini untuk masa yang

akan datang perusahaan sangat membutuhkan tenaga yang lebih ahli dan profesional sebagai salah satu kunci untuk mencapai produktivitas perusahaan yang lebih baik. Selain itu tingkat pendidikan juga dapat menentukan semangat kerja karyawan, karena dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan memacu karyawan bekerja lebih giat.

d. Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun lebih banyak yaitu 18 orang atau 40.91%. Terdapatnya karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun mengindikasikan bahwa ada karyawan yang masih relatif baru bekerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dan juga mengindikasikan adanya perputaran tenaga kerja yang terjadi dimungkinkan karena ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga semangat bekerja ikut berkurang.

III.2 Analisis Usaha Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Evaluasi Kinerja Karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru)

Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja pada setiap tenaga kerja diharapkan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik dan lebih besar. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu memperhatikan tenaga kerjanya, dimana tenaga kerja merupakan penggerak utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk itu dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan melalui daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disebarkan kepada 44 responden, penelitian ini kiranya dapat memberikan penilaian terhadap usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru.

1. Analisa Tentang Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting alasan bagi seseorang untuk bekerja bahkan alasan yang penting bagi karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu usaha meningkatkan semangat kerja, motivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, dan mempertahankan karyawan yang ada agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan. Sistem pembayaran gaji pada PT. Suka Fajar Pekanbaru adalah berdasarkan posisi atau jabatan seseorang dalam perusahaan. Besaran gaji sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan, responden dapat menjawab pertanyaan apakah gaji yang mereka terima sudah sesuai atau belum dengan indikator pertanyaan tentang gaji, kemudian dari hasil kuisisioner tersebut jawaban

responden akan dikategorikan apakah termasuk dalam kategori baik, cukup baik atau kurang baik. Dari 44 responden yang memberikan tanggapan terhadap gaji yang diberikan perusahaan tergolong baik sebanyak 16 orang atau 36.36%. Untuk kategori cukup baik sebanyak 25 orang atau 56.82%, dan yang tergolong kategori kurang baik hanya 3 orang atau sebesar 6.82%.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa Pemberian gaji yang diberikan PT. Suka Fajar Pekanbaru tergolong cukup baik karena menurut karyawan perusahaan dalam memberikan gaji berdasarkan ketepatan waktu pembayaran dan sesuai dengan standar UMR.

2. Analisa Pemberian Insentif

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Dengan insentif tersebut penghasilan tambahan akan dapat diterima oleh karyawan yang dapat memberikan prestasi-prestasi kerja yang dapat membantu memajukan perusahaan.

Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan, merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan konsep operasional, insentif diukur berdasarkan indikator-indikator yaitu diberikan sesuai dengan standar kerja, diberikan dengan memperhatikan pencapaian target dan dengan memperhatikan waktu pekerjaan.

Dari indikator-indikator yang disampaikan tersebut dapat diketahui bahwa bahwa pemberian insentif yang diterapkan oleh perusahaan kurang baik, karena mayoritas responden menyatakan bahwa perusahaan dalam hal pemberian insentif hanya berdasarkan pencapaian target.

3. Analisa Perhatian Terhadap Kebutuhan Rohani

Perhatian terhadap kebutuhan rohani karyawan juga merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan rohani yang dimaksud adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keagamaan, seperti menyediakan fasilitas tempat ibadah.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan tentang perhatian perusahaan terhadap kebutuhan rohani karyawan tergolong baik, yaitu sebanyak 28 responden atau 63.64% Dimana menurut mereka perusahaan telah memenuhi tiga indikator yang telah disebutkan, yaitu menyediakan tempat ibadah, memberikan toleransi untuk menjalankan ibadah, dan menyediakan waktu untuk istirahat, shalat dan makan.

4. Analisa Perhatian Harga Diri Karyawan

Perhatian terhadap harga diri karyawan merupakan salah satu indikator yang dapat mengukur dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dimana kriteria dari indikator tersebut menggambarkan adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini Manajer Service dengan para karyawan mekaniknya. Berdasarkan teori Nitisemito kerja sama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk

mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerja sama adalah refleksi dari semangat dan akan baik jika semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerja sama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu. Proses kerja sama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu, dan masing-masing memberikan sumbangan pikiran. Kerja sama dalam kelompok merupakan pendidikan sosial bagi anggota interaksi dalam kelompok yang merupakan faktor menentukan moral atau semangat dalam reaksi kelompok.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kebijakan perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap harga diri karyawan sudah cukup baik, dimana menurut karyawan, perusahaan telah memenuhi dua indikator yaitu diskusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan dan memberikan pakaian seragam. Pakaian seragam sendiri diberi kode dan dipakai berdasarkan hari karyawan itu bekerja. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa menurut mereka usaha tersebut sudah cukup untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan perhatian terhadap harga diri mereka sebagai karyawan perusahaan.

5. Analisa Tentang Pemberian Kesempatan Untuk Maju

Setiap karyawan akan timbul semangat dan kegairahan kerja apabila mereka diberikan kesempatan untuk maju dan berkembang atau kenaikan jabatan, sebaliknya apabila mereka tidak mempunyai kesempatan untuk maju maka semangat kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawannya yang berprestasi sehingga potensi yang ada pada diri karyawan dapat dimaksimalkan dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden menjawab hanya 2 indikator yang dipenuhi oleh perusahaan yaitu kesempatan untuk mengembangkan karir dan pemberian training untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan sangat penting. Artinya, karyawan diberi kesempatan untuk penerimaan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari sebelumnya. Cara ini dapat ditempuh dengan kenaikan jabatan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, yang nantinya akan dapat meningkatkan semangat kerja dan juga terbuka kesempatan untuk promosi jabatan sehingga dengan otomatis nominal gaji pun ikut naik.

6. Analisa Tentang Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika masa depannya dalam bekerja pada perusahaan cukup terjamin. Untuk menimbulkan rasa aman bagi karyawan, maka perusahaan dapat menjalankan berbagai kebijakan seperti memberikan jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan dan jaminan hari tua.

Sebanyak 28 orang atau sebesar 63.64% yang menyatakan pemberian rasa aman terhadap masa depan profesi mereka yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Menurut mereka perusahaan telah mengasuransikan para

karyawannya baik asuransi kecelakaan ataupun asuransi kematian, dan semua ditanggung perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan pesangon bagi karyawan yang diberhentikan atau dikeluarkan oleh perusahaan, namun dengan catatan karyawan tersebut tidak tersangkut permasalahan yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Karyawan diberikan program Jamsostek kepada karyawannya dalam upaya pemberian rasa aman kepada mereka. Pemberian rasa aman ini didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari perusahaan serta karyawan sebagai manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan secara normal dan bekerja lebih produktif.

7. Analisa Tentang Penempatan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat juga merupakan salah satu usaha peningkatan semangat kerja karyawan. Setiap pimpinan harus berusaha menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Penempatan karyawan harus sesuai dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja dalam bidangnya sehingga dapat melancarkan pelaksanaan pekerjaannya.

Sebanyak 20 responden atau 45.45% berpendapat bahwa perusahaan kurang baik dalam hal penempatan karyawan. Menurut mereka perusahaan dalam menempatkan karyawan hanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki tanpa melihat keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat sangat penting artinya. Posisi yang tepat maksudnya tempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Kesalahan penempatan akan menyebabkan pekerjaan kurang lancar dan tidak diperoleh hasil yang maksimal. Pengalaman kerja juga sangat penting artinya dalam penempatan ini. Penempatan pada posisi yang salah justru akan merugikan perusahaan. Karena kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan tidak sebagus karyawan yang telah berpengalaman bekerja pada bidang yang sama sebelumnya. Sementara bagi karyawan itu sendiri akan mengakibatkan semangat dan gairah kerja akan berkurang karena sistem kerja dan cara kerja yang asing baginya.

IV. Kesimpulan dan Saran

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa usaha yang dilakukan oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya untuk indikator pemberian insentif dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat masih kurang baik.

Untuk indikator pemberian insentif, mayoritas responden menjawab bahwa perusahaan dalam hal pemberian insentif hanya berdasarkan pencapaian target, tanpa memperhatikan standar kerja dan waktu pekerjaan.

Sementara untuk indikator penempatan karyawan pada posisi yang tepat, mayoritas responden menjawab perusahaan hanya memperhatikan dari tingkat

pendidikan yang dimiliki karyawan tanpa melihat keahlian atau keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki.

IV.2 Saran

Sebagai bahan masukan yang bersumber dari hasil penelitian maupun sebagai bentuk informasi bagi pihak perusahaan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

Untuk PT. Suka Fajar Pekanbaru khususnya di Divisi Service disarankan agar dalam pemberian insentif kedepannya sebaiknya tidak hanya berdasarkan aspek pencapaian target semata tapi juga memperhatikan standar kerja dan penghematan waktu pekerjaan. Jika karyawan bisa menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lebih cepat dari standar waktu yang ditetapkan, maka akan semakin banyak pula pekerjaan lain yang bisa diselesaikan, karena itu perusahaan diharapkan harus memberikan reward lebih.

Kemudian dalam hal penempatan karyawan pada posisi yang tepat di PT. Suka Fajar Divisi Service kedepan diharapkan agar perusahaan harus lebih selektif dalam menempatkan karyawan. Tidak hanya berdasarkan pendidikan tapi juga berdasarkan keahlian yang pengalaman kerja yang dimiliki. Bahkan pengalaman kerja harus menjadi pertimbangan yang dalam penempatan karyawan, karena dengan melihat pengalaman kerja akan memudahkan perusahaan dalam menempatkan posisi karyawan tersebut dan bagi karyawan itu sendiri akan memudahkannya dalam melaksanakan pekerjaan karena telah bekerja pada pekerjaan yang sama pada tempat yang sebelumnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa selesainya karya ilmiah ini adalah berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta pengarahan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Ali Yusri, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
4. Ibu Dra. Ruzikna, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak menyempatkan waktu, memberi perhatian, semangat, serta memberikan masukan bagi penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Sujianto, Ph. D., selaku Penasehat Akademis penulis yang telah banyak memberikan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu tim penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk hadir serta memberikan koreksi, masukan, serta saran demi kesempurnaan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
8. Kak Taris, Kak Umi dan Kak Ayu selaku Staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu dalam penyelesaian urusan administrasi di kampus hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
9. Bapak Budi beserta staff dan karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Pekanbaru yang telah berkenan dalam pemberian data dan informasi selama penyusunan skripsi ini.
10. Kedua Orang tua, Ayahanda Amran dan Ibunda Alinus, yang setiap saat memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan tiada tara demi membesarkan, mendidik anak-anaknya, dan juga kepada Abangku Hendrianto yang telah banyak membantu serta Kakakku Yulia Fitriana, SP, yang selalu memberikan motivasi, mendoakan kesehatan dan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini, begitu juga kepada seluruh keluarga besar yang telah ikut mendoakan selesainya skripsi ini.
11. Rekan-rekan senasib dan seperjuangan di Administrasi Bisnis angkatan 2008, Nurtania, S.Sos (Nenk); Eka Widiya Ramadani; Risna Debora (Bebeibh); Susi Fitria Gusnalia; Afrida; Rida; Laura; Weni; Elva; Andri; Hasiholan; Ruis; Novriadi Sinurat, S.AB dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas motivasi dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Buat teman terbaikku Kak Nofrina dan Sheri Nirmala Sari (Bebeph Chery) yang telah banyak mengorbankan waktunya, memberikan motivasi serta doa hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala keterbatasan dan kekurangan penulis ucapkan permohonan maaf atas segala kesalahan dan kesilapan dalam penulisan maupun perkataan karena manusia mempunyai kemampuan yang terbatas dan kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Penulis berharap karya ilmiah ini menjadi amalan bagi penulis sendiri, bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta : Andi.
- Gondokusumo. 2005. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi Cetakan 7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasley, D. George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Jawwad, A. Muhammad. 2004. *Menjadi Manajer Sukses*. Jakarta : Gema Insani.
- Moekijat. 2003. *Kamus Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Balai Aksara.