

PELAKSANAAN PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

YULISYA FITRIYANI

MARIATY IBRAHIM

Abstrac

Motivation have influence which is signifikan to spirit of employees job/activity. Each;Every employees in working to have a purpose which different each other, is among others influenced by executor of motivation given by company. given by Motivation forms is company have to is matching with the one which wanted by employees. Execution of giving of correct motivation will give positive effect to spirit of employees job/activity, so also on the contrary, if company less is paying attention of execution of giving of motivation to employees will give impact which is negative to progress of company. One of the factor determining to expand or do not it him company seen from one of the side that is its employees performance, if employees have no the spirit of in executing its works, hence will cause negative to result of employees job/activity of tersebut,begitu also on the contrary, if employees have the spirit of high job/activity, hence company will easy to instruct them to reach company mission and vision.

Keyword : motivation, spirit of job, employees, result of job

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja juga ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, pemberian motivasi baik berupa pemberian gaji/upah, penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, pemberian perhatian yang tulus dan lain sebagainya merupakan factor penting dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

B. Tinjauan Teori

menurut **M.Manulang dan Marihot AMH Manulang (2001:165)** mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut **Manullang (2001:78)** ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik bersifat material maupun non material, yaitu:

1. Gaji
2. Pemberian insentif yang terarah
3. Memperhatikan kebutuhan rohani
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan untuk maju
7. Perasaan aman dalam menghadapi masa depan perlu diperhatikan

C. Perumusan Masalah

Motivasi merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, karena motivasilah yang menyebabkab, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan hal diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimanakah bentuk pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya (Studi kasus pada PT.PUTRI MIDAI Kabupaten Kampar)?**.

D. Metodologi Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PUTRI MIDAI, Jl. DI Penjaitan Bangkinang kabupaten Kampar. Adapun alasan memilih lokasi tersebut yaitu karena perusahaan PT. PUTRI MIDAI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang cukup bagus perkembangannya.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Adalah data yang dikumpulkan dan diolah oleh penulis dari hasil wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (questioner) terhadap responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data ini berupa hasil jawaban dari daftar pertanyaan yang berhubungan dengan pemberian motivasi dan semangat kerja karyawan PT. PUTRI MIDAI.

b. Data Sekunder

Adalah data yang berkaitan dengan objek penelitian yang terdiri dari :

- Sejarah berdirinya perusahaan
- Aktivitas perusahaan
- Struktur organisasi perusahaan
- Daftar hadir karyawan

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan responden di PT. PUTRI MIDAI Bangkinang yang berkaitan dengan penelitian.

2. Kuisisioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang diharapkan dapat memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

4. Analisis data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data yang diperoleh berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan, disajikan dalam bentuk tabel dan dihubungkan dengan teori-teori yang mendukung pembahasan masalah, kemudian di tarik kesimpulan yang bersifat umum.

E. Hasil penelitian

1. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh manager perusahaan untuk mendorong karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Motivasi yang tepat dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja karyawan juga ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Untuk itu Penulis menggunakan 6 (enam) cara dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang dikemukakan oleh **Manullang** sebagai indicator variable pemberian motivasi oleh pimpinan perusahaan.

a. Analisa Pemberian gaji atau upah

Motivasi dalam bentuk gaji atau upah harus bisa memenuhi kebutuhan pada karyawan. Karena pemberian gaji atau upah merupakan salah satu yang menyebabkan seorang karyawan itu mau termotivasi melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan lebih efisien.

Berdasarkan konsep operasional gaji diukur berdasarkan indikator – indikator yaitu, Ketepatan waktu dalam pembayaran, Sesuai dengan tingkat kebutuhan minimum (UMR), Gaji yang diberikan sesuai dengan golongan dan tanggung jawab yang di bebankan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan tentang gaji apakah telah sesuai dengan indikator-indikator diatas pada PT. PUTRI MIDAI KAMPAR dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel . I
Tanggapan Responden Terhadap Gaji
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	8 orang	36%
2	Cukup baik	10 orang	46%
3	Tidak baik	4 orang	18%
	Jumlah	22 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan dari tabel III. 5 dapat diketahui bahwa hanya 8 orang responden atau 36% yang memberi tanggapan baik terhadap pemberian gaji/upah, sedangkan 10 orang responden atau 46% yang memberikan tanggapan cukup baik terhadap pemberian gaji atau upah, serta 4 orang responden atau 18% yang memberikan tanggapan tidak baik terhadap pemberian gaji atau upah. Pemberian gaji yang diberikan oleh PT. PT PUTRI MIDAI tergolong cukup baik karena menurut karyawan, perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat pada waktu yang telah ditentukan yaitu setiap awal bulan, pemberian gaji sesuai dengan tingkat golongan dan tanggung jawab, namun tidak semua karyawan yang diberikan gaji berdasarkan standar UMR. Gaji diberikan mulai dari Rp 850.000 hingga Rp 3.700.000/bulan, meskipun tertutupi oleh insentif dan bonus yang biasanya diberikan perusahaan bagi karyawan yang kerja lembur dan berprestasi di pekerjaannya.

b. Analisa Pemberian Insentif

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Dengan system tersebut penghasilan tambahan akan dapat diterima oleh karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Insentif sebagai salah satu indikator dalam menganalisis pemberian motivasi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Berdasarkan kerangka konsep operasional mengenai pemberian insentif terhadap karyawan dengan kriteria yaitu : Kinerja/prestasi, Kerja lembur, dan Tunjangan hari raya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap insentif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel . II
Tanggapan responden terhadap pemberian insentif
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	13 orang	59%
2	Cukup baik	9 orang	41%
3	Tidak baik	–	
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel III. 6 dapat diketahui bahwa dari 22 orang responden tidak ada yang memberikan tanggapan tidak baik terhadap pemberian insentif, adapun sebanyak 13 orang atau 59% memberikan tanggapan baik terhadap pemberian insentif dan 9 orang atau 41% memberikan tanggapan cukup baik dalam pemberian insentif karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap insentif yang diberikan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan insentif terhadap karyawan. Dengan insentif yang diberikan akan menghasilkan kerja-kerja yang penuh dengan prestasi dan semangat. Setiap karyawan akan saling giat dalam memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaannya.

c. Analisa perhatian terhadap kebutuhan rohani

Pemberian kebutuhan rohani karyawan juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan rohani yang dimaksud adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keagamaan atau kepercayaan yang masih tertanam dalam hati dan kenyamanan.

Berikut ini tanggapan responden terhadap perhatian kebutuhan rohani karyawan berdasarkan kriteria yang dijelaskan pada konsep operasional yaitu: adanya tempat ibadah, adanya pemberian waktu untuk shalat pada jam kerja, dan adanya rekreasi untuk karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III
Tanggapan responden terhadap pemberian kebutuhan rohani
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	5 orang	23%
2	Cukup baik	13 orang	59%
3	Tidak baik	4 orang	18%
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan tentang pemberian kebutuhan rohani karyawan yang dilakukan perusahaan tergolong baik sebanyak 5 orang atau 23%, sedangkan cukup baik sebanyak 13 orang atau 59%, dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 7

orang atau 18% responden. Dari tiga (3) tanggapan responden pemenuhan kebutuhan rohani karyawan tergolong cukup baik dimana menurut karyawan perusahaan telah menyediakan tempat ibadah dan adanya waktu shalat sehingga karyawan tidak terganggu dalam menjalankan ibadah walaupun sedang bekerja. Selain itu perusahaan memberikan kesempatan rekreasi sekaligus studi banding bagi karyawan yang berprestasi.

d. Analisa terhadap penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat juga merupakan salah satu bentuk motivasi dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan. Setiap pimpinan harus berusaha menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Penempatan karyawan harus sesuai dengan pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja dalam bidangnya sehingga dapat melancarkan pelaksanaan pekerjaannya. Berdasarkan criteria di atas maka dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV
Tanggapan responden terhadap penempatan kerja karyawan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	5	23%
2	Cukup baik	9	41%
3	Tidak baik	8	36%
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan penempatan karyawan pada posisi yang tepat dalam PT. PUTRI MIDAI Kampar tergolong baik sebanyak 5 responden atau sebesar 23%, cukup baik sebanyak 9 orang responden atau sebesar 41% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau 36%. Dari tiga tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan pada PT. PUTRI MIDAI dapat dikatakan cukup baik dimana penempatan karyawan ditentukan berdasarkan keahlian dan pengalaman kerja akan tetapi latar belakang pendidikan belum menjadi factor penting bagi perusahaan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaannya

e. Analisa tentang perasaan aman dimasa depan

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika masa depannya dalam bekerja pada perusahaan cukup terjamin. Untuk menimbulkan rasa aman di masa depan tersebut, perusahaan dapat menajalankan berbagai kebijakan seperti membentuk program pension, pemberian asuransi kecelakaan, pemberian pesangon dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pemberian rasa aman di masa depan yang dilakukan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V
Tanggapan Responden Terhadap Pemberian
Perasaan Aman di Masa Depan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	-	-
2	Cukup baik	20 orang	91%
3	Tidak baik	2 orang	9%
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pemeberian aman dimasa depan dalam perusahaan tidak ada responden yang memberikan tanggapan baik , sedangkan yang memberi tanggapan cukup baik sebanyak 20 orang responden atau 91%, dan yang member tanggapan tidak baik sebanyak 2 orang responden atau 9%.

Dari tiga tanggapan responden tersebut, pemberian rasa aman menghadapi masa depan belum bisa dikatakan baik namun tergolong cukup baik, dimana perusahaan hanya memberikan pesangon dan asuransi jiwa dan asuransi kecelakaan, sementara perusahaan belum mampu memberikan dana pensiun bagi karyawan yang sudah lanjut usia dan tidak sanggup lagi untuk bekerja.

f. Analisi tentang pemberian Kesempatan Untuk Maju terhadap Karyawan

Setiap karyawan akan timbul semangat dan kegairahan kerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, dan sebaliknya apabila mereka tidak mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang, maka semangat kerja mereka akan turun.

Berikut ini tanggapan responden tentang pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan yang berprestasi berdasarkan indikator sebagai berikut yaitu, mendapat penghargaan, kenaikan pangkat, dan adanya tambahan bonus kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel VI
Tanggapan responden terhadap kesempatan
untuk Maju bagi karyawan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	2 orang	9%
2	Cukup baik	12 orang	55%
3	Tidak baik	8 orang	36%
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Pemberian kesempatan untuk maju pada PT.PUTRI MIDAI tergolong cukup baik, menurut karyawan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk maju dengan memberikan hadiah atau reward untuk meningkatkan

semangat kerja karyawan, selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dengan cara mengadakan pelatihan atau training bagi karyawan guna menambah pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab yang diembannya, namun untuk kenaikan jabatan perusahaan sangat selektif dalam menentukannya, sehingga tidak banyak karyawan yang mampu meningkat jabatannya dalam perusahaan.

g. Analisa tentang partisipasi bagi karyawan

Semangat kerja karyawan juga ditentukan oleh sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi baik dalam hal mengeluarkan aspirasi, mengemukakan pendapat dan lain sebagainya. Oleh karena itu hendaknya Pimpinan hendaknya selalu mau mendengar masukan-masukan dari bawahan baik dalam rapat maupun luar rapat dalam rangka untuk mengambil kebijakan-kebijakan demi kemajuan perusahaan. Partisipasi yang dimaksud adalah: Kesempatan memberikan kritik dan saran, tersedianya kotak aspirasi dan diikuti sertakan dalam rapat perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang bentuk partisipasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel VII
Tanggapan responden terhadap kesempatan untuk partisipasi
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	13 orang	59%
2	Cukup baik	9 orang	41%
3	Tidak baik	-	
	Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kebutuhan partisipasi tergolong baik sebanyak 13 orang responden atau 59%, yang memberi tanggapan cukup baik sebanyak 9 orang responden atau 41% dan tidak ada yang memberikan tanggapan tidak baik.

Dari tiga tanggapan diatas terlihat bahwa kebutuhan partisipasi karyawan terpenuhi cukup baik dengan di berikannya kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapatnya, disediakannya kotak aspirasi serta diikutkannya para karyawan dalam rapat perusahaan. Namun yang diikutkan dalam rapat tidaklah semua karyawan, namun bagi karyawan yang menempati jabatan tertentu saja.

Untuk lebih jelasnya mengenai pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. PUTRI MIDAI, dapat diuraikan pada rekapitulasi berikut ini:

Tabel VIII
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap
Pelaksanaan Pemberian Motivasi pada PT. PUTRI MIDAI

No	Pemberian Motivasi Karyawan Oleh PT. PUTRI MIDAI	B	CB	TB	JUMLAH
1	Gaji/upah	8	10	4	22
		36%	46%	18%	100
2	Pemberian Insentif	13	9	-	22
		59%	41%	-	100
3	Pemberian Kebutuhan rohani	5	13	4	22
		23%	59%	18%	100
4	Penempatan Karyawan pada Tempat yang tepat	5	9	8	22
		23%	41%	36%	100
5	Pemberian Rasa Aman Di Masa Depan	-	20	2	22
		-	91%	9%	100
6	Pemberian Kesempatan untuk Maju	2	12	8	22
		9%	55%	36%	100
7	Pemberian Kesempatan Berpartisipasi	13	9	-	22
		59%	41%	-	100
	Jumlah	46	82	26	144
	Rata- Rata	7	11	4	29
		32%	50%	18%	100

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari hasil Rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. PUTRI MIDAI yang paling banyak memberikan tanggapan baik terdapat pada bagian motivasi indikator yang kedua (2) dan yang ke tujuh (7) yaitu pemberian insentif dan pemberian kesempatan berpartisipasi, masing-masing diberi tanggapan baik oleh sebanyak 13 orang responden atau 59%. Perusahaan sangat memperhatikan pemberian insentif bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja, kerja lembur, dan tunjangan hari raya. Tidak hanya pemberian insentif saja yang mendapat tanggapan baik yang dominan, namun pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi juga mendapat tanggapan baik yang sama banyaknya dengan pemberian insentif yaitu sebanyak 13 orang. Kesempatan partisipasi dalam perusahaan dapat berupa adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat, ide, masukan dan kritikan bagi kemajuan perusahaan. Pemberian insentif dan pemberian kesempatan berpartisipasi diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Yang memberi tanggapan cukup baik yang paling dominan terdapat indikator yang ke lima (5) yaitu pemberian rasa aman di masa depan sebanyak 20 orang responden atau 91%. Pemberian rasa aman bagi karyawan disini dinilai cukup baik oleh karyawan dimana perusahaan komitmen dalam memberikan tunjangan diantaranya memberikan pesangon bagi karyawan yang sudah tidak sanggup lagi untuk bekerja, adanya asuransi jiwa dan asuransi kecelakaan bagi karyawan, namun perusahaan belum memberikan pension bagi karyawan yang sudah tidak sanggup lagi untuk bekerja.

Kemudian yang menyatakan kurang baik terdapat pada indikator penempatan karyawan pada tempat yang tepat dan pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan yaitu sebanyak 8 orang responden atau 36%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan dinilai belum mampu melaksanakan penempatan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan latar pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya, begitu juga halnya dengan pemberian kesempatan untuk maju, perusahaan dinilai belum mampu memotivasi karyawannya melalui pemberian kesempatan untuk maju dan penempatan karyawan pada tempat yang tepat.

Dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi berada pada penilaian cukup baik yaitu sebanyak 11 orang atau 50% dari jumlah responden, dengan demikian pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. PUTRI MIDAI tergolong cukup baik meskipun masih ada beberapa bentuk motivasi lain yang juga harus menjadi perhatian pihak perusahaan.

2. Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang baik sehingga akan memberikan dampak negative bagi perkembangan perusahaan.

Penurunan semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan sangat berhubungan dengan modal kerja. Salah satu modal kerja yang terpenting adalah motivasi, dimana motivasi untuk melakukan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan disebabkan oleh bermacam-macam faktor yang memungkinkannya menghasilkan kerja yang baik dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Selain itu faktor motivasi merupakan salah satu masalah pokok yang menuntut perhatian setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi. Untuk itu seorang pimpinan harus mampu memotivasi para karyawannya untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Untuk mengukur semangat kerja karyawan secara deskriptif dapat dilihat dari hasil kerja, tingkat kehadiran, dan tingkat pemogokan karyawan dalam satu tahun.

a. Hasil Kerja

Karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja merupakan salah satu factor penting untuk mencapai tujuan

perusahaan. Hasil kerja yang baik merupakan indikator untuk melihat semangat kerja karyawan. Berdasarkan kerangka konsep operasional mengenai semangat kerja karyawan dengan kriteria yaitu:

- pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan,
- Tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap hasil kerja bagi perusahaan, dapat dilihat pada table berikut ini:

Table IX
Tanggapan Responden terhadap Hasil Kerja Karyawan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Baik	5 orang	23%
2	Cukup baik	12 orang	54%
3	Tidak baik	5 orang	23%
	Jumlah	22 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2012

Dari table III.13 terlihat bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan pada PT. PUTRI MIDAI terdiri dari 5 orang atau 23% menyatakan baik, penilaian ini diberikan karena responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan dan tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. 12 orang atau 54% responden menyatakan cukup baik, penilaian ini diberikan karena responden tidak mampu memenuhi 2 (dua) kriteria dari hasil kerja secara bersamaan, namun hanya memenuhi satu kriteria saja. Sedangkan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau 23%, penilaian ini diberikan karena responden menilai tidak memenuhi kedua-dua kriteria hasil kerja.

b. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Waktu kerja karyawan pada perusahaan PT. PUTRI MIDAI adalah selama 6 (enam) hari mulai hari Senin hingga hari Sabtu, jika dalam satu bulan 30 hari, maka hari kerjanya adalah 24 hingga 26 hari kerja, jika dalam satu bulan berjumlah 31 hari, maka hari kerjanya terhitung 26 hingga 27 hari kerja dengan asumsi tidak ada hari libur nasional.

Untuk lebih jelasnya tentang tanggapan responden terhadap tingkat kehadiran karyawan satu bulan, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel X
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kehadiran
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	10 orang	46%
2	Cukup baik	8 orang	36%
3	Tidak baik	4 orang	18%
	Jumlah	22 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel III. 14 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang tingkat kehadiran karyawan pada PT. PUTRI MIDAI terdiri dari 10 orang atau 46 % menyatakan baik, penilaian ini diberikan karena tingkat kehadiran karyawan baik karena karyawan tersebut tidak pernah absen setiap bulannya yaitu sebanyak 25-27 hari kerja, dan sebanyak 8 orang responden atau 36% menyatakan cukup baik, penilaian ini diberikan dikarenakan karyawan pernah absen kerja namun tidak terlalu sering, sedangkan sebanyak 4 orang responden atau 18% dinyatakan tidak baik, penilaian ini diberikan karena responden banyak absen dalam pekerjaan dan tingkat kehadirannya < 20 hari kerja tiap bulannya.

c. Tingkat Pemogokan Karyawan

Aktifitas perusahaan yang sehat adanya selalu terjalin kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan, sehingga segala permasalahan yang dialami oleh karyawan perusahaan dapat dibicarakan secara baik dengan pihak pimpinan, jika hal itu bisa terlaksana dengan baik maka tidak akan terjadi pemogokan kerja oleh karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang tingkat pemogokan karyawan pada PT. PUTRI MIDAI, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel XI
Tanggapan Responden terhadap Tingkat Pemogokan Karyawan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Baik	22 orang	100%
2	Cukup baik	-	-
3	Tidak baik	-	-
	Jumlah	22 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2012

Dari tabel III. 15 dapat diketahui bahwa tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik, tidak karyawan yang melakukan pemogokan dalam menyampaikan aspirasi mereka, 22 orang responden atau 100%

menyatakan baik, menurut keterangan dari responden bahwa pihak perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin menyampaikan ide, kritik dan saran bagi perusahaan, selain itu juga pimpinan selalu mengambil tindakan yang cepat untuk mengatasi masalah-masalah yang ditemui oleh karyawan. Sehingga dengan adanya keterbukaan antara pimpinan dan karyawan perusahaan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai mengenai semangat kerja karyawan pada PT. PUTRI MIDAI dapat diuraikan pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel XII
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap
Semangat Kerja Karyawan
Pada PT. PUTRI MIDAI

No	Indicator Semangat Kerja Karyawan	B	CB	TB	JUMLAH
1	Hasil Kerja karyawan	5	12	5	22
		23%	5%	23%	100%
2	Tingkat Kehadiran karyawan	10	8	4	22
		46%	36%	18%	100%
3	Tingkat Pemogokan Karyawan	22	-	-	22
		100%	-	-	100%
Jumlah		37	20	9	66
Rata-Rata		12	7	3	22
		54,54%	31,82%	13,64%	100%

Sumber: Data Olahan, 2012

Dari tabel III. 16 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang semangat kerja karyawan pada PT. PUTRI MIDAI paling banyak memberikan tanggapan baik terdapat pada indicator yang ketiga yaitu tingkat pemogokan karyawan, dimana semua responden mengatakan bahwa mereka tidak pernah melakukan pemogokan dalam proses pelaksanaan tugas perusahaan, sementara responden yang banyak memberikan tanggapan cukup baik terdapat pada indicator hasil kerja, menurut kebanyakan responden yaitu 12 orang atau 54% menyatakan bahwa mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan dan tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan, namun mereka tidak mampu melaksanakan salah satu kriteria diantara dua kriteria yang ditentukan, sedangkan hampir disetiap indicator responden tidak banyak memberikan tanggapan tidak baik, terutama indicator pemogokan karyawan, disini tidak ada satu orangpun yang menyatakan pernah melakukan pemogokan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan pembahasan, diantaranya:

A. Pelaksanaan Pemberian Motivasi

Upaya motivasi yang dilakukan perusahaan PT. PUTRI MIDAI dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya tergolong cukup baik karena dari pemberian motivasi yang dilakukan tersebut ada 2 (dua) indikator pemberian motivasi yang diberikan tanggapan baik oleh responden yaitu pemberian insentif dan pemberian kesempatan partisipasi yang diberikan dengan baik oleh PT. PUTRI MIDAI, sedangkan penempatan karyawan pada tempat yang tepat dan pemberian kesempatan untuk maju yang dilakukan perusahaan kurang baik, dan pemberian gaji atau upah, pemenuhan kebutuhan rohani dan pemberian rasa aman dimasa depan sudah dilakukan cukup baik oleh perusahaan.

B. Semangat Kerja Karyawan

Jika dilihat dari semangat kerja karyawan berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan cukup baik, ini terlihat dari tiga (3) indikator semangat kerja karyawan yang ada terdapat satu (1) indikator yang semua responden memberikan tanggapan baik yaitu tingkat pemogokan kerja, dimana tidak satu orang pun karyawan yang pernah melakukan pemogokan kerja dalam menyampaikan aspirasinya. Selain itu juga terdapat tanggapan responden cukup baik terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT. PUTRI MIDAI membuahkan hasil yang cukup baik dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, meskipun demikian pimpinan perusahaan harus berusaha mengevaluasi bentuk motivasi yang belum efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT. PUTRI MIDAI disarankan dalam pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan :

- a. Perusahaan hendaknya memperhatikan penempatan karyawan pada posisi yang tepat, selain berdasarkan keahlian hendaknya juga memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, supaya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dapat membuahkan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu juga halnya dengan kesempatan untuk maju, hendaknya perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan skilnya. Dengan demikian akan muncul semangat karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
- b. Penulis juga menyarankan agar pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. PUTRI MIDAI dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan agar mempertahankan bentuk-bentuk motivasi yang banyak membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, seperti pemberian insentif, dan adanya pemberian kesempatan untuk partisipasi dalam upaya peningkatan kemajuan perusahaan. hendaknya

juga mengevaluasi bentuk-bentuk motivasi yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti penempatan kerja pada tempat yang tepat, dan pemberian kesempatan untuk maju.

- c. Hendaknya perusahaan selalu mempertahankan pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, karena reward diharapkan karyawan sebagai salah satu penunjang dalam meningkatkan jumlah gaji yang diterima setiap bulannya.

G. Ucapan Terima Kasih

Dalam penulisan karya Ilmiah ini, penulis banyak mendapat bantuan baik secara moril maupun materil. Pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Kedua Orang tua dan suami saya tercinta yang selalu mendukung dan memberi semangat sehingga saya mampu menyelesaikan karya ilmiah ini, kemudian saya juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya bu Mariaty Ibrahim, S.Sos, M.Si yang dengan sabar membimbing saya dalam menyempurnakan penulisan ini, dan tak lupa saya juga mengucapkan terima kasih kepada Ketua Jurusan bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si yang memberikan saya kesempatan untuk membahas tentang apa yang saya tulis di dalam jurnal ini

H. Daftar Pustaka

Manullang, dan Marihot manulang, 2001, **Manajemen Personalia**, university press, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex. S, 1989, **Personalia (Manajemen sumber daya manusia)**, Ghalia Indonesia, Jakarta

W. Gulo, 2002, **Metodologi Penelitian**, Gramedia widiasarana Indonesia, Jakarta

Thoha, Mifta.2003. **Kepemimpinan dalam manajemen**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Moekijat, 1994. **Manajemen Personalia**. Alumni Bandung

Hasibuan, Melayu. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Haji Mas Agung, Jakarta

Malthis, Robert L. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Salemba Emban Patria, Jakarta

Jackson, John H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Salemba Emban Patria, Jakarta

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003, **Manajemen Motivasi**, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2001, **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

