

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PARIGI

MUHAMMAD REZAL*)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan, insentif dan fasilitas secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, Berdasarkan penelitian dan analisis data diperoleh hasil yaitu hipotesis pertama terbukti bahwa faktor penempatan karyawan, insentif, dan fasilitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, hipotesis kedua terbukti bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, hipotesis ketiga Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, hipotesis keempat tidak terbukti bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, hipotesis kelima terbukti bahwa faktor insentif relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan termasuk pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan sebelumnya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, maka pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi mempunyai aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan ini di buat dengan maksud agar setiap pihak pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi dapat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat

kerja. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Motif itu sendiri menyangkut kebutuhan karyawan, baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan batin.

Berdasarkan penegasan Nitisemito di atas diketahui ada sebelas faktor yang seringkali menyebabkan perubahan

terhadap semangat kerja karyawan. Beberapa faktor yang memiliki pemahaman yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga penelitian ini menrangkum tiga faktor penting yakni penempatan karyawan, insentif dan fasilitas. Mengingat pentingnya penelitian mengenai semangat kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi".

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penempatan karyawan, insentif dan fasilitas secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.
4. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh penempatan karyawan, insentif dan fasilitas secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi
2. Pengaruh penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi
3. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi
4. Pengaruh fasilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai upaya untuk mendalami masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya menyangkut masalah semangat kerja karyawan.
2. Sebagai upaya memberikan gambaran dan rekomendasi bagi manajemen khususnya di lingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi .
3. Sebagai upaya menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah.
4. Sebagai acuan bagi peneliti berikutnya yang tertarik dengan penelitian ini.

Kerangka Pemikiran

Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang baik, dalam artian pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan harapannya seringkali menimbulkan kekecewaan sehingga mengurangi semangat kerja

karyawan. Demikian pula jika kebijakan kompensasi kurang diperhatikan misalnya pemberian insentif, hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Karyawan dapat bekerja dengan nyaman apabila fasilitas kerja disediakan sesuai kebutuhan yang ada. Seringkali manajemen tidak memperhatikan hal ini sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Penurunan semangat kerja dapat berakibat fatal bagi perusahaan termasuk pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang melakukan uji hipotesis melalui fakta-fakta yang diperoleh di lapangan.

Lokasi ,Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kota Palu, tepatnya pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi. Alasan memilih lokasi penelitian karena PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi merupakan salah satu bank pemerintah yang sudah lama beroperasi dengan jumlah cabang dan unit yang tersebar di seluruh Indonesia. Bank ini terus berkembang sehingga menarik untuk diteliti. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi mampu bersaing dengan bank lainnya baik pemerintah maupun swasta sehingga menarik untuk dikaji.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yaitu penempatan kerja, insentif, fasilitas dan semangat kerja.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam seluruh rangkaian penelitian ini menggunakan waktu selama 3 bulan.

Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

1. Data Kualitatif; merupakan data-data yang dalam sifat tidak berbentuk angka melainkan tersaji dalam uraian sehingga analisisnya dilakukan secara deskriptif.
2. Data Kuantitatif; merupakan data yang sifatnya angka sehingga perlu dilakukan analisis secara kuantitatif.

Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden berupa hasil observasi, wawancara, dan kuisisioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang penulis peroleh dari PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi seperti sejarah singkat PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi dan jumlah karyawan.

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiono (2002; 57) yaitu “Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas maka populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi sejumlah 272 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan dengan teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007; 249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.d^2}$$

$$n = \frac{272}{1 + 272(10\%)^2}$$

$$n = \frac{272}{3,72} = 74 \text{ orang}$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 orang yang ditarik menggunakan *stratified random sampling*.

Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bukan bersifat angka sehingga secara kualitatif dapat dideskripsikan dan ditarik kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bersifat angka melalui formulasi tertentu. Formulasi yang digunakan dalam metode kuantitatif ini yaitu analisis regresi linier berganda. Formulasi

regresi linear berganda dinyatakan oleh Fredy Rangkuti (1994; 64):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b₁-b_k = Koefisien arah regresi

X₁-X_k = Variabel Independen

e = Variabel gangguan

Hasil transformasi persamaan umum ke dalam konteks penelitian ini menghasilkan bentuk persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b₁ - b₂ = Koefisien Arah Regresi

X₁ = Penempatan kerja

X₂ = Insentif

X₃ = Fasilitas kerja

e = Variabel Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi dalam sebuah penelitian perlu kehati-hatian. Hal ini terkait dengan jumlah variabel yang diangkat dalam penelitian. Jika variabel bebas (independent/mempengaruhi) hanya terdapat 1 variabel saja maka dapat digunakan regresi sederhana. Namun jika variabel bebas (independent/mempengaruhi) lebih dari 1 variabel maka harus menggunakan regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, olehnya itu digunakan regresi berganda untuk menguji pola hubungannya. Berdasarkan perhitungan regresi melalui bantuan program SPSS versi 20 diperoleh ringkasan hasil (*summary output*) sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 1,038 + 0,356X_1 + 0,399X_2 + 0,340X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dilakukan penafsiran yaitu nilai (a) sebesar 1,038 merupakan bilangan konstan yang berarti jika nilai seluruh variabel bebas = 0 atau sebelum adanya pengaruh seluruh variabel bebas nilai semangat kerja karyawan sebesar 1,038.

Kemudian masing-masing koefisien regresi memiliki arti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel penempatan kerja 0,356 memberi arti jika nilai penempatan kerja bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi bertambah pula sebesar 0,356.
2. Koefisien regresi variabel insentif 0,399 memberi arti jika nilai insentif bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi bertambah pula sebesar 0,399.
3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja 0,340 memberi arti jika nilai fasilitas kerja bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi bertambah pula sebesar 0,340.

Pembahasan

Peningkatan semangat kerja para karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi secara positif disebabkan oleh penempatan kerja, insentif dan fasilitas kerja. Penempatan kerja ditunjukkan oleh kesesuaian pendidikan karyawan dengan unit kerja. Sejauh ini penempatan kerja sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, ketrampilan dan keahlian karyawan.

Selain penempatan kerja, faktor lainnya yang berpengaruh nyata adalah pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu balas jasa sebagai pendapatan karyawan diluar gaji pokoknya. Hal ini berupa bonus dan juga tambahan penghasilan dari pekerjaan diluar jam kerja normal. Sejauh ini pemberian insentif telah disesuaikan dengan ketetapan waktu pembayaran, ketepatan jumlah dan prosedur pembayaran. Fasilitas termasuk faktor yang juga berpengaruh walaupun tidak signifikan. Olehnya itu pihak bank perlu memperbaiki fasilitas kerjanya sehingga benar-benar menunjang semangat kerja pegawai.

Fasilitas kerja yang baik akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apalagi

pekerjaan seorang karyawan Bank merupakan pekerjaan yang berat dan memiliki resiko. Dalam artian pengelolaan keuangan masyarakat harus dijalankan dengan penuh kehati-hatian. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu maka fasilitas perlu diperbaiki agar karyawan bekerja secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama terbukti bahwa faktor penempatan karyawan, insentif, dan fasilitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi .
2. Hipotesis kedua terbukti bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi .
3. Hipotesis ketiga terbukti bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.
4. Hipotesis keempat terbukti bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.

Saran-Saran

Beberapa hal yang penting diperhatikan ari hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih baik.
2. Pimpinan perlumemperhatikan harapan karyawan dan berupaya memenuhinya untuk meningkatkan semangat karyawan.
3. Bagi peneliti lainnya perlu memasukkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, diklat, gaji dan lainnya.

- Saydam, Gouzali. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sigit Triandaru, Totok Budisantoso, 2006, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiono, 2002, Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Pertama, Penerbit JTT JI, Bandung
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Tulus, M. Agus, 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998
- Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Balai Aksara.