

USAHA MENINGKATKAN SEMANGAT DAN GAIRAH KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL JATI KARYA PALEMBANG

Oleh : Mastuti, SE

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Abstrak

Penelitian yang berjudul usaha-usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan pada perusahaan meubel Jati Karya membahas mengenai bagaimana memberikan semangat dan gairah kerja pada karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Dari penelitian ini, ditemukan bahwa pihak manajemen perusahaan belum memberikan kompensasi dan lingkungan yang layak bagi para karyawannya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan.

Kata Kunci: *Semangat dan Gairah Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja*

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor yang langsung akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini disebabkan bahwa manusia merupakan faktor penggerak dalam penggunaan faktor-faktor lainnya. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada dalam perusahaan tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia yg berkualitas maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai secara optimal.

Oleh karena unsur yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah manusia, salah satu alat yang digunakan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan lebih produktif adalah dengan memberikan motivasi kerja, misalnya kesempatan untuk meningkatkan kualitas dan ketrampilan. Selanjutnya walau bagaimanapun baiknya peralatan, metode dan tersedianya modal yang cukup kurang menjamin berhasilnya suatu usaha apabila manusianya sendiri kurang mampu mengembangkan dirinya.

Pimpinan perusahaan berupaya untuk meningkatkan status atau golongan para karyawan, lingkungan kerja yang sehat. Sehingga diharapkan semangat gairah kerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat. Sumber daya manusia (tenaga kerja) sangat

berbeda dengan faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai keinginan dan kebutuhan serta dapat memberikan respon atas apa yang diterima atau dirasakan. Sedangkan faktor produksi lainnya merupakan faktor penunjang karenanya manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Ini berarti bahwa sukses atau tidaknya suatu usaha pencapaian tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor tenaga kerja didalamnya. Kemudian mengusahakan adanya keserasian antara sesama karyawan. Oleh karena ini pimpinan suatu perusahaan harus dapat mengantisipasi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kurangnya semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat segera diatasi.

Dari uraian di atas, seseorang pimpinan perlu mengetahui daya perangsang mana yang paling ampuh untuk diterapkan kepada karyawan sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang optimal pada perusahaan. Pemberian motivasi dapat

diberikan perusahaan kepada karyawan dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, hal ini akan tercapai apabila perusahaan mengetahui dengan tepat apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Pada perusahaan Meubel Jati Karya Palembang masalah pemberian motivasi pada karyawannya masih belum mendapatkan perhatian dari pimpinannya.

1.2 Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya selalu menghadapi berbagai masalah, besar kecilnya masalah yang dihadapi tergantung dari situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri. Adapun masalah yang dihadapi perusahaan Meubel Jati Karya Palembang adalah :

1. Perusahaan belum memberikan upah/gaji kepada karyawan sesuai dengan standar Upah Minimum Sektor Propinsi (UMSP)
2. Kurang baiknya kondisi lingkungan kerja ; seperti penataan ruang kerja, keadaan ruangan yang kurang bersih dan karyawan juga tidak dapat bekerja dengan semangat serta kurang memiliki rasa aman dalam melakukan pekerjaan mereka.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem pemberian gaji dan upah yang diterapkan pada perusahaan meubel Jati Karya Palembang
2. Untuk mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja pada perusahaan meubel Jati Karya Palembang.

II. Metodologi Penelitian

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Meubel Jati Karya Palembang yang berlokasi di jalan Sosial No. 103, KM. 5 Palembang

2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka penulisan skripsi ini diperlukan adanya data-data dan keterangan-keterangan yang relevan dengan masalah yang akan dibahas, maka penulis dalam mengumpulkan data ini dengan 2 (dua) cara, yaitu Studi Kepustakaan (buku-buku, majalah-majalah, dokumen-dokumen dan catatan lainnya) dan Studi Lapangan (wawancara dan observasi)

2.3. Data yang Digunakan

Adapun data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari perusahaan serta Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya dengan cara membaca buku, catatan dari lembaga atau instansi lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

2.4. Metode Analisis

Dalam menganalisis menggunakan Metode Kualitatif yaitu suatu metode yang mengemukakan suatu masalah dengan mengumpulkan data dan penyajian data yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik suatu keadaan atau objek penelitian dan mengambil kesimpulan dari analisa yang telah dilakukan.

III. LANDASAN TEORI

3.1. Pengertian Semangat dan Gairah Kerja

Semangat dan gairah kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian di atas mengenai semangat dan kegairahan kerja, dapat disimpulkan bahwa antara semangat dan moral yang tinggi mempunyai makna yang sama yaitu ; Menunjukkan dimana suatu keadaan karyawan didalam melakukan pekerjaannya secara giat dan bergairah penuh dengan kesungguhan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaannya.

Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, perusahaan akan memperoleh keuntungan yang banyak. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil.

3.2. Indikasi Rendahnya Semangat dan Gairah Kerja

Indikasi rendahnya semangat dan gairah kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Adapun indikasi-indikasi rendahnya semangat dan gairah kerja menurut Alex S. Nitisemito (2000 : 97) sebagai berikut :

1. Turun/rendahnya produktivitas
2. Tingkat absensi naik/tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh tinggi
4. Tingkat kerusakan tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang seringkali terjadi
7. Pemogokan

Dari beberapa indikasi tersebut perusahaan harus mengadakan

penelitian apakah benar-benar semangat dan kegiarahan kerja karyawan turun. Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang pertanda kuat turunnya semangat dan kegiarahan kerja. Selanjutnya apabila terbukti bahwa semangat dan kegiarahan kerja memang turun, kita harus mencari sebab-sebab turunnya semangat dan kegiarahan kerja dan juga mencari sumber-sumber yang menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material. Dengan mengetahui sebab-sebabnya kita akan dapat mengatasinya secara tuntas.

3.3.Faktor-faktor Yang Memengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Karyawan

3.3.1. Penggajian

Adanya keinginan seseorang untuk bekerja adalah karena adanya tujuan untuk mendapatkan gaji sebagai balas jasa atau balas karya yang disumbangkan bagi perusahaan guna memenuhi kebutuhannya. Maka pada setiap akhir bulan bagi karyawan tetap dan pada hari sabtu setiap akhir pekan bagi tenaga buruh harian, perusahaan yang bersangkutan memberikan imbalan pada karyawan tersebut berupa gaji dan upah. Pengertian penggajian menurut A.S. Ruky (2001 : 10) adalah :

“Pembayaran yang ditetapkan secara bulanan misalnya untuk pegawai administrasi, supervisor, manajer dan lain-lain, walaupun mungkin cara pembayarannya dapat dibayarkan dua kali dalam sebulan tetapi lazim sebulan sekali pembayarannya”.

Untuk memberikan beberapa cara bagaimana cara agar dapat meningkatkan semangat dan kegiarahan karyawan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material. Cara atau kombinasi mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut, serta tujuan yang ingin dicapai.

Dari beberapa uraian di atas dapatlah disimpulkan, pada umumnya turunnya semangat dan gairah kerja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan dengan, memberikan gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan untuk maju dan sebagainya.

3.3.2. Pengupahan

Salah satu alat untuk meningkatkan semangat dan kegiarahan kerja adalah pengupahan yang baik dan seimbang dengan hasil maksimal yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. Pada dasarnya sistem pengupahan itu tidak jauh berbeda dengan pengertian penggajian. Penggajian menitik beratkan pada staf dan karyawan, sedangkan pengupahan diberikan kepada karyawan/pekerja harian lepas. Pengertian upah itu sendiri

adalah : “Pembayaran yang ditetapkan secara harian perjam atau seminggu sekali, walaupun pembayaran mungkin seminggu sekali atau dua minggu sekali ”.

3.3.3. Insentif

Dewasa ini sejalan dengan kemajuan teknologi, maka organisasi atau perusahaan yang memerlukan untuk memenuhi kebutuhan manusia akan semakin kompleks baik dari segi bentuk maupun strukturnya. Disamping itu jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan akan semakin besar pula, dimana akan membawa pengaruhnya dan perubahan terhadap hubungan kemanusiaan dan komunikasi antar karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian tugas seorang manajemen menjadi semakin berat, sebab dituntut suatu keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan semula dengan menggerakkan orang-orang yang menjadi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mampu memotivasi menggerakkan orang-orang yang dipimpinnnya untuk melakukan sesuatu perbuatan dan tindakan yang dikehendaki dan juga mengetahui mana yang dapat mendorong mereka agar mau bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu seorang pemimpin dapat menggunakan insentif sebagai salah satu sarana untuk memotivasi karyawannya. Menurut Sarwoto (2003 : 144) Insentif adalah “ Sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dapat dirinya timbul semangat yang lebih besar ”.

Dengan demikian setiap pimpinan harus dapat memberikan perangsang kepada bawahannya agar karyawan mempunyai semangat dan gairah kerja, sehingga dapat diperoleh hasil pelaksanaan tugas yang memuaskan dari mereka. Untuk itu setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memiliki program-program insentif yang efektif. Pelaksanaan insentif dimaksud untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

3.4.Lingkungan Kerja

Pada umumnya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Adapun

faktor yang dapat digolongkan ke dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairah kerja karyawan menurut Alex S. Nitisemito (2000 : 110) adalah :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Berdasarkan uraian di atas maka apabila semua faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja karyawan dapat dipenuhi atau minimal 1 atau 3 faktor di atas dapat terpenuhi maka karyawan termotivasi/terdorong untuk bekerja dan karyawan akan merasa tenang sehingga betah dalam ruangan, pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan lancar tanpa adanya hambatan.

3.5. Promosi Kerja

Dalam usaha menyusun, merencanakan dan melaksanakan serta melakukan penilaian terhadap prestasi kerja setiap karyawan bukanlah merupakan tugas manajer personalia sepenuhnya tetapi juga merupakan tugas dari setiap pimpinan yang ada di dalam struktur organisasi.

Mengenai promosi karyawan ditentukan berdasarkan syarat-syarat minimal untuk pengangkat dan sesuai dengan surat keputusan pimpinan. Kenaikan pangkat pegawai dalam pangkat yang setingkat lebih tinggi akan mempertimbangkan setelah pegawai dalam pangkat sekarang setidaknya mempunyai masa kerja tiga tahun dengan prestasi kerja yang memuaskan serta masa depan perusahaan akan baik atau perusahaan dalam keadaan lancar.

Promosi juga mempunyai arti yang penting bagi perusahaan sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan mora karyawan akan lebih terjamin. Kedua hal ini merupakan yang minimal yang harus dapat ditimbulkan, bilamana perusahaan tersebut mengadakan promosi. Sudah barang tentu dengan promosi tidak hanya diharapkan kedua hal tersebut, tetapi jauh lebih dari pada itu. Suatu jabatan pada suatu saat tertentu pasti akan ditinggalkan, ini disebabkan oleh beberapa hal misalnya karena pension, keluar, sakit, meninggal dunia dan sebagainya. Dalam hal ini jabatan yang kosong harus dapat diisi, dimana salah satu cara untuk mengisi kekosongan tersebut dengan jalan promosi.

3.6. Pengertian Motivasi

Motivasi, demikian kata-kata yang sering kita dengar dalam percakapan orang sehubungan dengan masalah kejadian yang melibatkan orang melakukan kegiatan atau kejadian. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki kebutuhan. Adapun hierarki kebutuhan menurut Maslow (Hani Handoko : 2003 : 258), yaitu :

1. Kebutuhan psikologis
2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri

Dari teori kebutuhan Maslow ini dapat ditarik kesimpulan yang menjadi tiga pokok kunci untuk memotivasi dalam pekerjaan.

1. Masing-masing pribadi mempunyai gagasan yang berbeda-
2. beda mengenai pembentukan kepuasan pada tingkat tertentu.
3. Kebutuhan-kebutuhan itu dipenuhi sepanjang hidup kita dan tidak hanya dalam pekerjaan.
4. Kebutuhan-kebutuhan tingkat terendah lebih mudah di puaskan, sedangkan tingkat yang lebih tinggi lebih sukar.

Untuk memuaskan sasaran pada tingkat yang lebih tinggi tentunya kita akan dihadapkan pada masalah baru yang lebih sukar dicapai. Jadi kebutuhan untuk tingkat yang lebih tinggilah yang mendorong kita untuk melakukan usaha lebih keras.

III. Analisis dan Pembahasan

Tenaga kerja merupakan faktor penggerak dalam menggunakan faktor produksi lainnya, seperti mesin, modal, manusia dan keahlian. Bagaimanapun baiknya suatu peralatan yang tersedia, belum tentu dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan apabila unsur manusianya kurang bergairah/bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan status atau golongan para karyawan, memperbaiki lingkungan kerja, dan memberikan balas jasa serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya perhatian pihak pimpinan perusahaan dalam meningkatkan usaha-usaha di atas, maka diharapkan semangat dan gairah kerja akan meningkat.

3.1. Pemberian Gaji / Upah

Sebagaimana kita ketahui salah satu tugas yang sangat sulit adalah untuk menyusun struktur gaji/upah yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Bila perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan-karyawannya, maka perusahaan seharusnya memperhatikan masalah pemberian gaji/upah yang sesuai dengan kondisi dan keadaan keuangan perusahaan, standar biaya hidup, serta peraturan pemerintah.

Adapun usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, sehubungan dengan pemberian upah yang tidak layak, maka perusahaan melakukan :

1. Perbaikan Pemberian Insentif

Pemberian insentif juga harus dapat menarik karyawan untuk dapat bekerja secara giat dan rajin dengan memenuhi harapan-harapan mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan Meubel Jati Karya Palembang selama ini hanya memberikan insentif kepada karyawannya berupa bonus dan tunjangan hari raya, dimana bonus ini diberikan pada karyawan produksi atau bonus harian yang melakukan lembur, apabila ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya atau melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun insentif yang diberikan perusahaan, yaitu :

- a. Bonus
- b. Jaminan Sosial
 1. Pihak perusahaan memberikan tunjangan meninggal dunia
 2. Tunjangan hari raya/natal/tahun baru
 3. Cuti Tahunan
 - Pelaksanaan cuti tahunan diatur oleh perusahaan tanpa mengganggu kelancaran pekerjaan bagian yang bersangkutan, dan dengan memperhatikan pekerjaan yang bersangkutan.

- Karena kepentingan perusahaan, cuti tahunan tersebut dapat ditunda selambat-lambatnya 6 bulan terhitung saat pekerja mendapat cuti tahun tersebut.

4, Tambahan dari gaji pokok Tambahan dari gaji pokok berupa :

- Uang beras
- Uang makan
- Transportasi

Dengan melihat insentif yang diberikan oleh perusahaan, namun pemberian insentif tersebut dirasakan masih kurang adil, terutama dalam hal pemberian insentif berupa tunjangan kedudukan dan bonus yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan secara individu. Kondisi ini akan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan produktivitas akan menurun bahkan tidak menutup kemungkinan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan perbaikan terhadap gaji yang masih di bawah standar.

2. Gaji Yang Cukup

Setiap perusahaan seharusnya selalu dapat memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan gairah kerja karyawan. Pada tingkat tertentu usaha menambah gaji mungkin tidak mampu menaikkan, mungkin juga mampu menaikkan semangat dan kegairahan kerja, namun tidak sebanding dengan penambahan kenaikan tersebut.

Namun, didalam perusahaan Meubel Jati Karya Palembang kurang memperhatikan masalah ini, mereka berpendapat bahwa dengan menekan gaji, harga pokok barang yang mereka produksi akan menjadi lebih rendah dan keuntungan perusahaan menjadi meningkat. Tetapi jika diteliti lebih lanjut bahwa dengan gaji yang rendah akan menunjukkan semangat dan kegairahan kerja menurun, walaupun ada faktor lain yang juga dapat berpengaruh seperti faktor lingkungan kerja yang sehat dan bersih.

Dengan memperhatikan masalah insentif dan gaji serta lingkungan seperti akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, seperti halnya perusahaan Meubel Jati Karya Palembang ini hanya bergerak dalam bidang furniture, maka produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini menjadi kurang memuaskan. Menyadari kondisi yang terjadi pada perusahaan Meubel Jati Karya Palembang, maka perusahaan perlu dengan segera menyesuaikan gaji yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Sumatera Selatan. Dengan demikian para pekejra akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3.2. Memperbaiki Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik dan serasi, tentu akan dapat memberi pengaruh positif terhadap para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengusahakan agar faktor-faktor tersebut diciptakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Adapun faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang ada para ruangan kerja perusahaan Meubel Jati Karya Palembang ini kurang begitu diperhatikan, baik pewarnaan / cat yang ada pada

dinding ruang perusahaan, sebagian ada yang telah terkelupas, rusak dan ada yang tidak di cat sama sekali sehingga

kelihatan suram. Untuk itu pihak perusahaan seharusnya mengecat ulang terhadap gedung dan ruangan kerja perusahaan, agar kelihatan bersih dan dapat memberikan suasana yang nyaman, sehingga dapat memberikan ketentraman bagi karyawan.

b. Kebersihan

Keadaan lingkungan kerja yang bersih dan teratur akan menimbulkan rasa tenang dan dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat dan bersemangat. Faktor kebersihan di perusahaan Meubel Jati Karya Palembang masih kurang diperhatikan, sehingga banyak sampah-sampah kecil dan serbuk kayu yang ada dimana-mana. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk mengatasi masalah kebersihan yang ada pada perusahaan, sebaiknya pihak perusahaan mempekerjakan petugas khusus. Petugas ini biasanya bertanggung jawab secara khusus terhadap masalah kebersihan yang ada pada lingkungan perusahaan. Akan tetapi untuk mempermudah petugas khusus dalam melakukan pekerjaannya, pihak perusahaan harus menyediakan tempat-tempat penampungan yang dipergunakan untuk pembuangan sampah.

c. Pertukaran Udara

Berdasarkan penelitian ternyata ventilasi yang ada di dalam ruangan gudang atau kantor lebih kecil dan keadaan ini tidak seimbang dengan ruang yang lebih besar, sehingga suhu udara ruangan menjadi panas apabila pada waktu siang hari. Suhu yang panas di dalam ruangan akan mengakibatkan karyawan akan cepat lelah dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan akan terhambat.

d. Musik

Musik yang lembut dan mengalun merdu dapat menimbulkan suasana yang menyenangkan sehingga baik sekali bila musik itu diperdengarkan dalam keadaan kelelahan sehabis bekerja, misalnya di waktu istirahat kerja, sehingga dengan adanya musik yang menyenangkan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

e. Keamanan

Jaminan keamanan dalam lingkungan kerja, terutama terhadap milik pribadi karyawan. Misalnya keamanan terhadap kendaraan yang diparkir, apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, akan timbul kegelisahan dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, produktivitas kerja menurun, dan kerusahakan makin bertambah.

f. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu orang dalam bekerja, apabila konsentrasi ini terganggu, maka akibatnya pekerjaan yang dilakukan akan banyak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Jadi, kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau setidaknya dikurangi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan yang berlaku dalam perusahaan ini belum dapat memberikan kepuasan yang maksimal bagi karyawan. Karena belum sesuai dengan gaji/upah yang diterima bila dibandingkan dengan kebutuhan fisik minimum yang ditetapkan oleh Dinas

Tenaga Kerja. Dalam hal ini dapat menimbulkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan dan juga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Masih kurang baiknya kondisi lingkungan kerja yaitu :
 - a. Tata ruang yang kurang menarik seperti yang terdapat pada dinding yang warna catnya agak kusam/terkelupas, karena sudah lama tidak dicat, sehingga mengundang suasana kotor atau kurang memantulkan cahaya
 - b. Pada ruangan kerja perusahaan ini, masih kelihatan kotornya walaupun telah ditempatkan tenaga kebersihan. Hal ini dikarenakan dari peralatan yang dipergunakan tidak berfungsi dengan baik
 - c. Pihak perusahaan belum memperhatikan masalah keamanan terhadap milik pribadi, pertukaran udara.

4.2. Saran-saran

1. Untuk memperhatikan karyawan yang ada pada perusahaan perusahaan baik karyawan baru maupun yang lama, pihak perusahaan perlu meninjau kembali sistem penggajian yang ada. Hendaknya disesuaikan dengan ketentuan dari Dinas Tenaga Kerja, akan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan
2. Perbaikan kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja ini sangat bermanfaat bagi peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan. Seperti pewarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, keamanan kendaraan milik pribadi karyawan serta pertukaran udara. Atas hal tersebut, sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan baik dengan terhadap lingkungan kerja perusahaan dan faktor-faktor yang dipengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan, supaya tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitiseminto, Drs. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000

A.S Ruky, Drs. MBA, *Sistem dan Administrasi Kepegawaian untuk Perusahaan di Indonesia*, Angkasa Bandung, 2000

Basu Swasta DH, SE, MBA dan Ibu Sukotjo W, SE, *Pengantar Bisnis Modern*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, Edisi ke-2, 2000

Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Surabaya, 2001

Slamet Saksono, Drs. *Administrasi Kepegawaian*, Karnisus, Yogyakarta, 2007

Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Liberty, Yogyakarta, 2007

T. Hani Handoko, Drs. MBA, *Manajemen*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, Cetakan, ke-18,
2003