

**PENGARUH KEBIJAKSANAAN PERUSAHAAN TERHADAP
SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN**
Studi Pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara

*Effect Wisdom Company of Employees Enthusiasm and Excitement
Study at PT. Borneo Oil Kusuma in Sukamara*

ARIFIN *)

Abstract

This study aims to determine the wisdom in addition to the company as well as to determine the influence of company policy, namely: the provision of salary or wages, proper staffing, work environment, provision of facilities and incentives to the spirit and enthusiasm of employees at PT. Borneo Oil Kusuma (BOK) in Sukamara. Using multiple linear regression analysis (multiple regression analysis) with 63 respondents. The analysis showed that the dimensions of the company's policy that includes: provision of salary or wages, the provision of facilities and incentives significant and positive impact on the morale and enthusiasm of employees at PT. Borneo Oil Kusuma (BOK) in Sukamara. While the dimensions of the company's policy which includes: proper placement of employees and the work environment is not significant and positive impact on the morale and enthusiasm of employees at PT. Borneo Oil Kusuma (BOK) in Sukamara.

Keywords : *Excitement and enthusiasm of work, wages or salaries, proper staffing, work environment, facilities and incentives.*

Abstrak

Penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan perusahaan juga untuk mengetahui pengaruh kebijaksanaan perusahaan, yaitu : pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara. Menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dengan 63 orang responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi: pemberian gaji atau upah, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara. Sedangkan dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi: penempatan karyawan yang tepat dan lingkungan kerja

*) *Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma Pangkalan Bun*

tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

Kata kunci : *Semangat dan kegairahan kerja, upah atau gaji, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, fasilitas dan insentif.*

1. Pendahuluan

Dalam rangka peningkatan di bidang ekonomi, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah membuka peluang usaha dengan jalan menggalakkan peran serta swasta untuk meningkatkan pendapatan/devisa negara dan pengembangan wilayah yang sumber daya alamnya masih potensial. Sejalan dengan harapan pemerintah tersebut, maka PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara berupaya untuk memanfaatkan sumber daya alam yang masih potensial di Kalimantan Tengah dalam usaha perkebunan kelapa sawit dan mengolah hasil dari perkebunan kelapa sawit tersebut menjadi produk berupa minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti sawit (*Palm Kernel/PK*).

PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti sawit (*Palm Kernel/PK*). Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah produksi minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti sawit (*Palm Kernel/PK*) yang dapat dicapai oleh PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, sebagai berikut :

Tabel 1.1
PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara
Volume Produksi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK)
Tahun 2011 - 2013
(ukuran dalam Ton)

No.	Tahun 2011	Crude Palm Oil (CPO)	Palm Kernel (PK)
1.	Januari	2,327	368
2.	Pebruari	2,295	351
3.	Maret	2,282	346
4.	April	2,331	328
5.	Mei	2,268	297
6.	Juni	2,213	357
7.	Juli	2,328	343
8.	Agustus	2,342	341
9.	September	2,330	339
10.	Oktober	2,355	354
11.	Nopember	2,187	286
12.	Desember	2,317	351
Jumlah		27,575	4,161

No.	Tahun 2012	Crude Palm Oil (CPO)	Palm Kernel (PK)
1.	Januari	2,263	383
2.	Pebruari	2,245	345
3.	Maret	2,249	367
4.	April	2,251	375
5.	Mei	2,240	358
6.	Juni	2,265	387
7.	Juli	2,259	379
8.	Agustus	2,254	386
9.	September	2,268	362
10.	Oktober	2,257	356
11.	Nopember	2,263	351
12.	Desember	2,244	332
Jumlah		27,058	3,994
No.	Tahun 2013	Crude Palm Oil (CPO)	Palm Kernel (PK)
1.	Januari	2,217	326
2.	Pebruari	2,202	315
3.	Maret	2,209	318
4.	April	2,213	322
5.	Mei	2,186	317
6.	Juni	2,242	329
7.	Juli	2,251	333
8.	Agustus	2,249	328
9.	September	2,252	331
10.	Oktober	2,239	327
11.	Nopember	2,247	332
12.	Desember	2,211	319
Jumlah		26.718	3,897

Sumber : PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK), Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa volume produksi minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) dan inti sawit (*Palm Kernel/PK*) yang dapat dicapai oleh PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara cenderung mengalami penurunan. Pada Tahun 2012 produksi minyak sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) mengalami penurunan sebanyak 0,517 Ton atau turun sebesar 18,75% jika dibandingkan dengan Tahun 2011. Kemudian pada Tahun 2013 mengalami penurunan sebanyak 0,34 Ton atau turun sebesar 1,26% jika dibandingkan dengan Tahun 2012. Pada Tahun 2012 produksi sawit (*Palm Kernel/PK*) mengalami penurunan sebesar 4,01% jika dibandingkan dengan Tahun 2011. Kemudian pada Tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 2,43% jika dibandingkan dengan Tahun 2012.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai jumlah karyawan bagian produksi pada PT. PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, sebagai berikut :

Tabel 1.2
PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara
Jumlah Karyawan
Tahun 2011-2013
(Orang)

No.	Bagian Kerja	2011	2012	2013
1.	Site Manager	1	1	1
2.	Perwira Pengaman (PAPAM)	4	4	5
3.	Asisten Manager	1	1	1
4.	Asisten Adm & Umum + Staff	3	3	3
5.	Asisten Harian (Quality Control) + Staff	4	4	4
6.	Asisten Teknik Umum + Staff	4	4	5
7.	Jaga Pengolahan (Produksi):	18	19	19
	Stasiun Penerimaan Buah	9	9	9
	Stasiun Rebusan	6	6	6
	Stasiun Hoisting Crane	6	7	7
	Stasiun Penembah (THRESHER)	6	7	7
	Stasiun Pengempaan (Kempa)	5	7	7
	Stasiun Pengolahan Biji	8	5	8
	Stasiun Pemurnian Minyak	58	60	63
	Jumlah	75	77	82

Sumber : PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK), Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian produksi pada PT. PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara mengalami peningkatan setiap tahun. Pada Tahun 2012 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,67% dari Tahun 2011. Kemudian pada Tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 6,49% dari Tahun 2012.

Untuk mengetahui tingkat produktivitas yang dicapai karyawan bagian produksi PT. PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat mengenai produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, sebagai berikut:

Tabel 1.3
PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara
Produktivitas Karyawan Bagian Produksi
Tahun 2011 - 2013

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Volume Produksi CPO (Ton)	Volume Produksi Kernel (Ton)	Produktivitas CPO Ton / Orang	Produktivitas Kernel Ton / Orang
2011	58	27,575	4,161	47,54	7,17
2012	60	7,058	3,994	45,10	6,66
2013	63	26,718	3,897	42,41	6,19

Sumber : PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK), Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan bagian produksi PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara cenderung mengalami penurunan. Untuk CPO (Crude Palm Oil) produktivitas karyawan Tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 5,13% dari Tahun 2011. Kemudian Tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 5,96% dari Tahun 2012. Untuk PK (Palm Kernel) produktivitas karyawan Tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 7,11% dari Tahun 2011. Kemudian Tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 7,06% dari Tahun 2012.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat mengenai tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, sebagai berikut:

Tabel 1.4
PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara
Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi
Tahun 2011-2013

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	Hari Kerja Yang Tersedia Per Tahun	Jumlah Hari Kerja Yang Tersedia	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Absensi (%)	Jumlah Hari Kerja Yang Terpakai
2011	55	58	302	17.372	708	4,08	16.664
2012	58	60	307	18.268	578	3,16	17.690
2013	60	63	300	18.612	810	4,35	17.802

Sumber : PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK), Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2012 absensi karyawan mengalami penurunan sebesar 0,92% dari Tahun 2011. Kemudian pada Tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 1,19% dari Tahun 2012. Berdasarkan informasi data tersebut di atas dapat diketahui adanya indikasi penurunan semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara seperti : produktivitas tenaga kerja yang menurun.

Berdasarkan informasi tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kebijaksanaan perusahaan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

2. Telaah Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena unsur manusia merupakan penggerak dari segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Husein Umar (2004: 3) mengatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Alex S. Nitisemito (2002: 10) mengatakan: “Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Manullang (2002: 14) mengatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja”.

Berdasarkan definisi di atas, mengisyaratkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang terpadu mulai dari sistem penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharannya.

2.2. Kebijakan Perusahaan.

Kebijakan yang tepat dapat membantu keberhasilan operasi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

William F. Glueck dan L.R. Jauch terjemahan Murad dan Sitanggang (2000:6) mengatakan bahwa: “Kebijakan adalah pedoman untuk bertindak. Kebijakan ini menunjukkan bagaimana sumber harus dialokasikan dan bagaimana tugas yang diberikan dalam organisasi harus dilaksanakan sehingga manajer dapat melaksanakannya dengan sebaik-baiknya”

2.3. Gaji atau upah.

Gaji atau upah adalah merupakan suatu bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seseorang sebagai pengganti atas jasa yang telah dikeluarkannya. Hadipoerwono (2001:176) mengatakan bahwa: “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi syarat-syarat tertentu”.

Husein Umar (2004:16) mengatakan bahwa: “Upah adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan oleh perusahaan”.

Menurut Edwin B. Flippo (2001: 4) ada beberapa faktor dapat dipertimbangkan dalam hal penentuan upah, yaitu:

1. Produktivitas.
2. Kemampuan membayar.
3. Perbandingan upah.
4. Biaya hidup.
5. Anggaran belanja minimum.

2.4. Penempatan karyawan yang tepat.

Agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka sebelum perusahaan melakukan penerimaan tenaga kerja, terlebih dahulu harus menentukan mengenai gambaran tugas, wewenang serta tanggung jawab yang harus dijalankan untuk suatu jabatan atau pekerjaan. Hal ini biasa disebut analisa jabatan. Dessler (2002: 90) mengatakan bahwa: “analisa jabatan adalah merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk itu”.

Alex S. Nitisemito (2002: 105) mengatakan bahwa: “Penempatan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja”.

Dengan adanya analisa jabatan yang dibuat oleh perusahaan, maka setiap perusahaan hendaknya dapat menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing.

2.5. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Alex S. Nitisemito (2002: 10) mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang ada pada saat di dalam tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Agus Ahyari (2001: 155) mengatakan bahwa kondisi kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas meliputi:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.

Alex S. Nitisemito (2002: 183-184) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

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

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut. Salah satu faktor lingkungan kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah masalah keamanan kerja yang dalam hal ini berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh sebab itu diperlukan adanya partisipasi perusahaan terhadap pekerja atau karyawan seperti perbaikan gizi, menyediakan sarana kesehatan berupa obat-obatan yang diperlukan, disamping itu juga mengadakan pengawasan yang lebih baik terhadap jalannya pekerjaan. T. Hani Handoko (2001: 190) mengatakan bahwa: “Bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk

memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi”.

T. Hani Handoko (2001: 190) mengatakan bahwa program-program keamanan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan ke dalam beberapa bentuk sebagai berikut:

1. Membuat kondisi kerja aman.
Membeli atau menggunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman dan menggunakan petunjuk-petunjuk, peralatan-peralatan keamanan dan lain-lain.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan
Untuk mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan mendidik para karyawan dalam hal keamanan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
Untuk menunjang kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih dan sehat.

Kesehatan dan keselamatan kerja perlu terus diperhatikan. Apabila kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sudah terjamin, maka mereka akan bekerja dengan tenang dan baik sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

2.6. Fasilitas.

Fasilitas yang dimaksudkan dalam hal ini adalah fasilitas yang dapat menunjang aktivitas karyawan, sehingga karyawan memperoleh kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila keberadaan fasilitas tersebut mampu menambah semangat dan kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat dan kegairahan kerja dapat pula ditingkatkan.

Gouzali Saydam (2003: 174) mengatakan: ”Fasilitas adalah segala hal yang dimaksudkan untuk memberikan kemudahan-kemudahan bagi karyawan yang disediakan oleh perusahaan seperti fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, transportasi, fasilitas olah raga dan lain-lain”. Adanya macam-macam fasilitas yang disediakan oleh perusahaan guna memberikan kemudahan bagi karyawan akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pihak perusahaan. Apabila faktor-faktor tersebut telah mendapat perhatian, maka karyawan yang bekerja akan merasa senang sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2.7. Pemberian insentif.

Apabila tingkat penghasilan memadai, maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan tambahan penghasilan atau insentif secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja.

Alex S. Nitisemito (2002: 193) mengatakan bahwa: ”Kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain berupa gaji juga dalam bentuk lain seperti tunjangan sosial. Tunjangan sosial yang dimaksud adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan”.

Jadi setiap perusahaan diharapkan selain dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya, juga diharapkan dapat memberikan tambahan penghasilan secara langsung, yaitu berupa insentif kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja.

2.8. Kebutuhan Rohani.

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji atau upah yang cukup bagi karyawan, para karyawan suatu perusahaan juga perlu adanya kebutuhan rohani yang antara lain berupa penyediaan sarana ibadah, rekreasi, hubungan kerja dan lain sebagainya.

Salah satu kebutuhan rohani yang cukup berpengaruh terhadap peningkatan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah hubungan kerja. Hubungan kerja dalam hal ini adalah komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, dimana komunikasi itu adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran dan sebagainya.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2002: 137): “Terciptanya hubungan kemanusiaan (Human Relationship) yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja baik secara vertical maupun horizontal yang harmonis akan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya. Sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama”.

Hubungan kerja yang harmonis memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi, sehingga terdapat saling pengertian dan penghayatan mengenai kebijakan yang diambil. Hendaknya pihak perusahaan terbuka dan mendorong partisipasi dan keberanian para karyawan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya.

2.9. Pengertian Semangat dan Kegairahan Kerja.

Suatu perusahaan yang menginginkan tujuannya dapat tercapai perlu membina dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Alex S. Nitisemito (2002: 160) mengatakan : “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

H. Malayu S.P. Hasibuan (2002: 94) mengatakan: “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002: 160) ada banyak keuntungan yang akan diperoleh jika semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan, yaitu:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
2. Kerusakan akan dapat dikurang.
3. Absensi akan dapat diperkecil.
4. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
5. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.
6. Ongkos per unit dapat diperkecil.

Dengan adanya penyelesaian pekerjaan secara cepat, kerusakan dapat diperkecil, absensi yang rendah serta perpindahan karyawan yang kecil tentu akan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas serta mengurangi biaya per unit yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (2002: 161-166) ada beberapa indikasi yang dapat menunjukkan turunnya semangat dan kegairahan kerja, yaitu:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.
2. Tingkat absensi yang tinggi.
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, tingkat absensi tersebut harus dilihat secara keseluruhan bukan perorangan.
3. Labour turn over yang tinggi.
Bila dalam perusahaan tersebut tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi.
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan di mana-mana.
Kegelisahan-kegelisahan tersebut dapat berwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan.
Pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat dan kegairahan kerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan karena pemogokan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002: 168-180) ada beberapa kebijaksanaan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, agar semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan, yaitu :

1. Gaji yang cukup.
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dengan gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

2. Penempatan karyawan yang tepat.
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan kerja dengan memperhatikan karakteristik karyawan.
3. Lingkungan kerja.
Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari: tingkat kebersihan, kondisi penerangan, sirkulasi udara, hubungan kerja, maka pihak perusahaan perlu memperhatikannya.
4. Suasana santai.
Suasana yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.
5. Fasilitas yang menyenangkan.
Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat dan kegairahan kerja dapat pula ditingkatkan.
6. Insentif yang terarah.
Memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.
7. Usahakan karyawan memiliki loyalitas.
Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka atasan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasip sepenanggungan dengan perusahaan.
8. Harga diri perlu mendapat perhatian.
Atasan perlu memperhatikan harga diri karyawan dengan cara membangkitkan harga diri atau menjaga harga diri tersebut dengan berazaskan hak asasi manusia.
9. Kebutuhan rohani.
Kebutuhan rohani berupa sarana ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain-lain.
10. Rasa aman menghadapi masa depan.
Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan maka perusahaan harus memberikan jaminan hari tua. Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan mantap jika karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.
11. Kesempatan untuk maju.
Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju dalam perusahaan.
12. Sekali-kali karyawan perlu untuk diajak berunding.
Dengan mengikutsertakan mereka berunding maka perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijakan baru tersebut akan lebih baik.

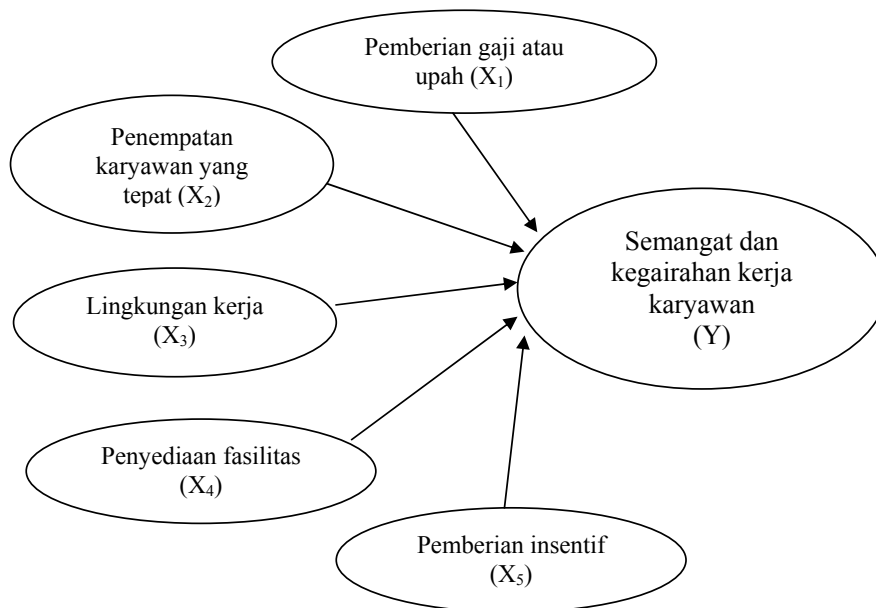
Dalam usaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi keinginan dari karyawan dan keinginan apa yang dianggap paling mendesak saat ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya komunikasi yang baik antar perusahaan dengan karyawan.

2.10. Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan yang menginginkan tujuannya dapat tercapai perlu membina dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam usaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi keinginan dari karyawan dan keinginan apa yang dianggap paling mendesak saat ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya komunikasi yang baik antar perusahaan dengan karyawan.

Adapun kerangka pemikiran pengaruh kebijaksanaan perusahaan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara secara sistematis dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2014)

Hipotesis:

- Ho : Bahwa kebijaksanaan perusahaan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.
- Ha : Bahwa kebijaksanaan perusahaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

3. Metodologi

3.1. Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (Y) adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.
2. Variabel bebas (X) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, seperti faktor: pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden yang diambil sebagai sampel.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan catatan/dokumen pihak PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah merupakan kumpulan dari seluruh elemen suatu objek penelitian. Elemen ini dapat berupa orang, rumah tangga, perusahaan dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan populasi dalam hal ini adalah semua tenaga kerja bagian produksi PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara yang berjumlah 63 orang pada saat penelitian ini berlangsung.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah merupakan bagian-bagian yang mewakili seluruh populasi dari objek penelitian. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *sampel jenuh* karena semua tenaga kerja bagian produksi PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang atau dengan kata lain sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja bagian produksi PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

3.4. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kebijaksanaan perusahaan yang telah dilaksanakan oleh PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Analisis regresi linier berganda, yaitu suatu variabel dependen Y (variabel terikat) dapat saja dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel independen X (variabel bebas). Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$$

Di mana :

Y = Semangat dan kegairahan kerja karyawan

a_0 = Nilai intercept (konstanta)

$a_1 \dots a_6$ = koefisien arah regresi

- (X1) = Pemberian gaji atau upah
- (X2) = Penempatan karyawan yang tepat
- (X3) = Lingkungan kerja
- (X4) = Penyediaan fasilitas
- (X5) = Pemberian insentif

4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1. Analisis Kebijaksanaan Perusahaan Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

Menyadari arti pentingnya peranan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan jika sumber daya tersebut diinginkan peranannya dalam pencapaian hasil yang maksimum yang menjadi tujuan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut perlu dikelola sebaik mungkin. Dengan harapan tenaga kerja tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi.

Berikut ini adalah analisis terhadap kebijaksanaan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi, yaitu:

a. Pemberian Upah/Gaji

Besar kecilnya jumlah upah yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan. Jika upah yang diberikan perusahaan sudah memadai dalam arti penghasilan yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang diberikan, maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Sebaliknya apabila tingkat penghasilan yang diterima oleh karyawan tidak mencukupi, maka hal ini akan berakibat buruk terhadap perusahaan dimana kemungkinan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemogokan, *labour turnover* yang tinggi dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan kebijaksanaan yang telah dijalankan oleh PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dalam pemberian upah/gaji untuk karyawan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut sudah melakukan kebijaksanaan pemberian upah/gaji dengan baik. Upah/gaji yang diberikan di atas upah minimum propinsi, yaitu Rp 1.650.000,- selain berupa gaji pokok juga adanya upah tambahan seperti uang transport dan uang makan. Selain itu juga sistem pembayaran upah yang berlaku adalah upah atau gaji karyawan dibayar per bulan.

b. Pemberian Insentif.

Pemberian tambahan penghasilan dapat menimbulkan rasa gairah pada tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian tambahan penghasilan dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas, dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh output yang besar pula.

Berkaitan dengan kebijaksanaan yang telah dijalankan oleh PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dalam pemberian insentif berupa upah lembur dan

bonus kepada karyawan yang bersedia bekerja lembur pada hari-hari biasa maupun pada hari-hari libur resmi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut sudah melakukan kebijaksanaan dalam pemberian insentif kepada karyawan bagian produksi dengan baik.

c. Lingkungan Kerja.

Terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman dimulai dari suatu kondisi lingkungan kerja yang aman, tertib dan nyaman pula. Hal ini dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan lebih bergairah dan bersemangat. Lingkungan kerja ini dapat berupa kebersihan ruangan, penerangan yang cukup, keamanan, kebisingan dan lain sebagainya. Mengenai kondisi lingkungan kerja di pabrik PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara masih kurang baik seperti:

- 1) Sirkulasi udara di dalam pabrik kurang begitu baik, karena jendela dan ventilasi pada ruangan pabrik hanya ada di bagian depan saja, sedangkan pada bangunan belakang tidak ada.
- 2) Ruangan di dalam pabrik terasa pengap, karena sirkulasi udara yang kurang lancar.
- 3) Pewarnaan pada ruangan produksi terlihat tidak terawat dan kotor.

d. Penempatan Karyawan.

Walaupun pada dasarnya pekerjaan di pabrik tidak membutuhkan suatu keahlian tertentu ataupun tingkat pendidikan tertentu untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Namun PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara tetap memperhatikan beberapa hal dalam penempatan atau penerimaan karyawan pabrik seperti: tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Jadi dalam penempatan tenaga kerja PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dapat dikatakan sudah melaksanakannya dengan baik.

e. Penyediaan Fasilitas.

Fasilitas adalah segala hal yang dimaksudkan untuk memberikan kemudahan-kemudahan bagi karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Tersedianya fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, maka karyawan yang bekerja akan merasa senang sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Berkaitan dengan fasilitas yang disediakan, maka dapat dikatakan bahwa PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara sudah melaksanakan kebijaksanaan penyediaan fasilitas dengan baik seperti:

- 1) Kantin yang tersedia sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan makanan dan minuman.
- 2) Ruang istirahat yang disediakan cukup bersih dan luas.
- 3) Kamar kecil (WC) yang disediakan juga bersih bersih.
- 4) Mushola yang tersedia juga selalu terlihat bersih.
- 5) Lapangan bulutangkis dan bola volly sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang ingin melakukan aktivitas olahraga pada waktu hari kerja libur.

4.2. Analisis Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kebijakan perusahaan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara, yaitu meliputi: pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif yang merupakan variabel bebas dan masing-masing diberi notasi X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 . Sedangkan semangat dan kegairahan kerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yang diberi notasi Y .

Hasil estimasi regresi pengaruh kebijakan perusahaan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Hasil Estimasi Regresi Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara

Variabel	Koefisien Regresi (a)	Std. Error	Sig. t	t _{hitung}	t _{tabel}
Pemberian gaji dan upah (X_1)	0,052	0,041	0,566	2,575	±1,980
Penempatan karyawan (X_2)	0,124	0,059	0,200	1,290	±1,980
Lingkungan kerja (X_3)	0,121	0,041	0,220	1,235	±1,980
Penyediaan fasilitas (X_4)	0,163	0,059	0,119	2,573	±1,980
Pemberian insentif (X_5)	0,529	0,167	0,000	5,972	±1,980
Konstanta (<i>constant</i>)	= 12,097				
R	= 0,646				
R ² (<i>R Square</i>)	= 0,568				
Adj. R ²	= 0,624				
F _{hitung}	= 7,972				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: Data Olahan, Tahun 2014

Hasil persamaan atau model estimasi regresi linier berganda yang dapat dituliskan berdasarkan Tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,097 + 0,052X_1 + 0,124X_2 + 0,121X_3 + 0,163X_4 + 0,529X_5$$

Berdasarkan persamaan atau model regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a_0) yang diperoleh adalah sebesar 12,097 artinya bahwa semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara adalah sebesar 12,097 dengan asumsi dimensi-dimensi kebijakan perusahaan yang

- meliputi pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif adalah sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien regresi pemberian gaji dan upah (a_1) yang diperoleh adalah sebesar 0,052 yang artinya apabila semua atribut dalam dimensi pemberian gaji dan upah ditingkatkan kualitasnya sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif tidak mengalami perubahan atau tetap, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara akan meningkat sebesar 0,052 satuan.
 - 3) Nilai koefisien regresi penempatan karyawan yang tepat (a_2) yang diperoleh adalah sebesar 0,124 yang artinya apabila semua atribut dalam dimensi penempatan karyawan yang tepat ditingkatkan kualitasnya sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif tidak mengalami perubahan atau tetap, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara akan meningkat sebesar 0,124 satuan.
 - 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (a_3) yang diperoleh adalah sebesar 0,121 yang artinya apabila semua atribut dalam dimensi lingkungan kerja ditingkatkan kualitasnya sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi pemberian gaji dan upah, penempatan karyawan yang tepat, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif tidak mengalami perubahan atau tetap, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara akan meningkat sebesar 0,121 satuan.
 - 5) Nilai koefisien regresi penyediaan fasilitas (a_4) yang diperoleh adalah 0,163 yang artinya apabila semua atribut dalam dimensi penyediaan fasilitas ditingkatkan kualitasnya sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi pemberian gaji dan upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja dan pemberian insentif tidak mengalami perubahan atau tetap, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara akan meningkat sebesar 0,163 satuan.
 - 6) Nilai koefisien regresi pemberian insentif (a_5) yang diperoleh adalah sebesar 0,529 yang artinya apabila semua atribut dalam dimensi pemberian insentif ditingkatkan kualitasnya sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi pemberian gaji dan upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas tidak mengalami perubahan atau tetap, maka semangat dan kegairahan kerja karyawan PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara akan meningkat sebesar 0,529 satuan.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0,646 yang artinya bahwa hubungan yang terjadi dalam persamaan atau model regresi linier berganda di atas adalah kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,568 yang artinya bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja,

penyediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara adalah sebesar 56,80% sedangkan sisanya 43,20% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini, seperti kondisi ketersediaan bahan baku, waktu atau jam kerja yang ditetapkan dan sebagainya.

Hasil estimasi regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,972. Dengan didasarkan pada derajat kebebasan (dk) pembilang = 5 dan derajat kebebasan penyebut $dk = n - k - 1 = 63 - 5 - 1 = 57$, maka nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar 2,30. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,972 > 2,30$) yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk dimensi pembayaran gaji dan upah (X_1) adalah sebesar 0,575 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar $\pm 1,980$ ($dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ dengan $\alpha = 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,575 < 1,980$) yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk dimensi penempatan karyawan yang tepat (X_2) adalah sebesar 1,290 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar $\pm 1,980$ ($dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ dengan $\alpha = 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,290 < 1,980$) yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk dimensi lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 1,235 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar $\pm 1,980$ ($dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ dengan $\alpha = 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,235 < 1,980$) yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk dimensi penyediaan fasilitas (X_4) adalah sebesar 2,573 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar $\pm 1,980$ ($dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ dengan $\alpha = 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,573 > 1,980$) yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk dimensi pemberian insentif (X_5) adalah sebesar 5,972 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar $\pm 1,980$ ($dk = n - 2 = 63 - 2 = 61$ dengan $\alpha = 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,972 > 1,980$) yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Pemberian Gaji/Upah

PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dalam pemberian upah/gaji untuk karyawan dapat dikatakan sudah melakukan kebijaksanaan pemberian upah/gaji dengan baik. Upah/gaji yang diberikan selain berupa gaji pokok juga adanya

upah tambahan seperti uang transport, uang makan dan uang lembur. Selain itu juga sistem pembayaran upah yang berlaku adalah upah atau gaji karyawan dibayar per bulan.

2. Pemberian Insentif.

PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dalam pemberian insentif berupa upah lembur dan bonus dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut sudah melakukannya dengan baik.

3. Lingkungan Kerja.

Mengenai kondisi lingkungan kerja di pabrik PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara masih kurang baik seperti : sirkulasi udara di dalam pabrik kurang begitu baik dan ruangan terasa pengap, kemudian pewarnaan pada ruangan produksi terlihat tidak terawat dan kotor.

4. Penempatan Karyawan.

Dalam penempatan tenaga kerja PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara dapat dikatakan sudah melaksanakannya dengan baik. Dalam penempatan atau penerimaan karyawan pabrik PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara tetap memperhatikan seperti : tingkat pendidikan, pengalaman kerja maupun keterampilan atau keahlian yang dimiliki.

5. Penyediaan Fasilitas.

Berkaitan dengan fasilitas yang disediakan, maka dapat dikatakan bahwa PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara sudah melaksanakan dengan baik seperti menyediakan kantin, ruang istirahat, kamar kecil (WC) dan Mushola.

6. Hasil uji simultan atau uji F menunjukkan dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi : pemberian gaji atau upah, penempatan karyawan yang tepat, lingkungan kerja, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian, di mana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($7,972 > 2,30$) yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

7. Hasil uji parsial atau uji t menunjukkan dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi : pemberian gaji atau upah, penyediaan fasilitas dan pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian, di mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

8. Hasil uji parsial atau uji t menunjukkan dimensi-dimensi kebijaksanaan perusahaan yang meliputi : penempatan karyawan yang tepat dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian, di mana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yang berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

5.2. Saran-saran

1. Dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi, sebaiknya PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara memperhatikan dan meninjau kembali mengenai kebijaksanaan dalam pemberian upah/gaji dan insentif, agar upah/gaji dan insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.
2. Dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan bagian produksi, sebaiknya PT. Kalimantan Sawit Kusuma (KSK) di Kabupaten Sukamara memperhatikan dan meninjau kembali mengenai kebijaksanaan dalam melengkapi fasilitas yang disediakan, agar kebutuhan karyawan akan fasilitas yang diperlukan dapat dipenuhi.
3. Pewarnaan lingkungan kerja perlu diperbaharui agar ruangan pabrik terlihat cukup terawat dan bersih. Hal tersebut akan dapat menambah semangat dan kegairahan kerja karyawan.
4. Demikian juga dengan kebersihan dan sirkulasi udara perlu diperhatikan agar suhu udara dan tingkat perputaran udara bisa lebih baik.

Daftar Pustaka

- Agus Ahyari. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta. Tahun 2001
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. Tahun 2002
- Edwin B. Flippo. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. Jilid II. Penerbit Erlangga Jakarta. Tahun 2001.
- Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Tahun 2004.
- H. Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. Tahun 2002.
- Hadipoerwono. *Tata Personalia*. Penerbit Djambatan. Bandung. Tahun 2001.
- Manullang. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. Tahun 2002
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode penelitian Survei*. Lembaga Penerbit LP3ES. Jakarta. Tahun 2000.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. Tahun 2001
- Gouzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Djambatan. Jakarta. Tahun 2003.

- Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta. Tahun 2002.
- W. F. Glueck dan L. R. Jauch *Manajemen Strategi Dan Kebijakan Perusahaan*. Lembaga Penerbit Erlangga. Jakarta. Tahun 2000
- Widarjono, Agus, *Ekonometrika : Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: EKONESIA, 2005.