

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT.BANK PANIN CABANG PALU

MUHAMMAD EGA NUGRAHA \*)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan, insentif dan fasilitas secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu, pengaruh penempatan karyawan, pengaruh insentif dan pengaruh fasilitas. faktor yang relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu. 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 Panin Cabang Palu, hipotesis kedua terbukti bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu, hipotesis ketiga Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu, hipotesis keempat tidak terbukti bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu, hipotesis kelima terbukti bahwa faktor insentif relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu.

### PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan termasuk pada PT.Bank Panin Cabang Palu. 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 bank Panin mempunyai aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan ini di buat dengan maksud agar setiap pihak pada bank Panin 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.

Tingkat persaingan yang begitu ketat menuntut bank Panin untuk melakukan evaluasi pelayanannya terutama kemampuan kerja para karyawan. Untuk itu unsur semangat kerja sangat diperlukan guna mendorong para

karyawan untuk dapat mencapai kualitas hasil yang sesuai target yang ditetapkan.

Bank Panin merupakan salah satu bank komersial utama di Indonesia. Didirikan pada tahun 1971 dan menanam sahamnya di Bursa Efek Jakarta tahun 1982 sebagai *bank Go Public* yang pertama. Dengan struktur permodalan yang kuat dan Rasio Kecukupan Modal yang tinggi, Bank Panin bersyukur tidak harus direkapitalisasi oleh Pemerintah pasca krisis ekonomi (1998).

Bank Panin memiliki jaringan usaha hampir 350 kantor di berbagai kota besar di Indonesia dan lebih dari 16.000 ATM ALTO dan jaringan ATM Bersama, *Internet Banking*, *Mobile Banking* dan juga *Phone Banking* dan *Call Centre* serta *Debit Card* bekerja sama dengan *MasterCard*, *Cirrus* dan *Maestro* yang dapat diakses secara internasional.

Strategi usaha Bank Panin adalah fokus pada bisnis perbankan retail. Bank Panin berhasil memposisikan diri sebagai salah satu bank utama yang unggul dalam produk jasa konsumen dan komersial. Bank Panin berusaha menjadi "Bank Nasional" dalam Arsitektur Perbankan Indonesia di masa datang. Melalui layanan produk yang inovatif, jaringan distribusi nasional dan pengetahuan pasar yang mendalam, Bank Panin siap untuk terus memperluas pangsa pasar dan berperan serta dalam meningkatkan fungsi intermediasi

keuangan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam upaya memenangkan persaingan yang makin ketat maka manajemen bank Panin perlu melakukan evaluasi terhadap semangat kerja karyawannya. Hal ini untuk mengantisipasi penyelenggaraan program strategis yang menjadi tumpuan bagi daya saing bank Panin kedepan. Tentunya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Nitisemito (1996), untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan karyawan memiliki loyalitas, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan.

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 Bank Panin Cabang Palu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada PT.Bank Panin Cabang Palu"

#### **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 Panin Cabang Palu
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu

3. Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu.
4. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu
5. Faktor apa yang relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu

#### **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 Panin Cabang Palu
2. Pengaruh penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu
3. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu
4. Pengaruh fasilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu
5. Faktor yang relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu

#### **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 bagimanajemen khususnya di Lingkungan PT.Bank Panin Cabang Palu .
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 Panin Cabang Palu.

## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mengangkat satu variabel atau variabel tunggal yang kemudian di lakukan penelitian atas sejumlah fakta dan di tarik kesimpulan berdasarkan fakta tersebut.

### Lokasi dan Objek Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kota Palu, tepatnya pada Kantor PT. Bank Panin Cabang Palu. Alasan memilih lokasi penelitian karena PT. bank Panin cabang Palu merupakan salah satu bank swasta yang sedang berkembang sehingga menarik untuk diteliti. Bank Panin dapat bersaing dengan bank besar lainnya baik pemerintah maupun swasta sehingga menarik untuk dikaji.

#### Objek Penelitian

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

### Jenis Dan Sumber Data

#### 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

##### Data Primer

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

##### Data Sekunder

Merupakan data yang penulis peroleh dari PT. Bank Panin Cabang Palu yaitu:

- a. Sejarah singkat PT. Bank Panin Cabang Palu
- b. Struktur organisasi
- c. Uraian tugas dan fungsi
- d. Visi dan Misi

### Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan serangkaian teknik sebagai berikut:

- a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan ke PT. Bank Panin Cabang Palu untuk menyaksikan kegiatan yang berlangsung.

- b. Teknik Interview

Penulis melakukan tanya jawab kepada para karyawan.

- c. Teknik Kuisioner

Penulis mengedarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan yang disusun sedemikian rupa guna menjangkau jawaban yang mencerminkan sikap para karyawan tersebut.

- d. Teknik Dokumentasi

Penulis mengumpulkan berbagai dokumen yang menyangkut data-data penelitian yang dapat diperoleh dari PT. Bank Panin Cabang Palu.

### 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 pada Bank Panin Cabang Palu sejumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan dengan teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007:249) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \quad n = \frac{63}{63(10\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{63}{63(0,01) + 1} \quad n = \frac{63}{1,63} = 38 \text{ orang}$$

Jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata populasi

### Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### Analisis Kualitatif

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

#### 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 Ranguti (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

$b_1 - b_k$  = Koefisien arah regresi

$X_1 - X_k$  = 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

$b_1 - b_2$  = Koefisien Arah Regresi

$X_1$  = Penempatan kerja

$X_2$  = Insentif

$X_3$  = 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 2 variabel bebas, olehnya itu digunakan regresi berganda untuk menguji pola hubungannya. Berdasarkan perhitungan regresi melalui bantuan program

SPSS versi 19 diperoleh ringkasan hasil (*summary output*) sebagai berikut:

$$Y = 1,042 + 0,420X_1 + 0,313X_2 + 0,143X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dilakukan penafsiran yaitu nilai (a) sebesar 1,042 merupakan bilangan konstan yang berarti jika nilai seluruh variabel bebas = 0 atau sebelum adanya pengaruh seluruh variabel bebas nilai semangat kerja karyawan sebesar 1,042.

Kemudian masing-masing koefisien regresi memiliki arti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel penempatan kerja 0,420 memberi arti jika nilai penempatan kerja bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Panin Cabang Palu bertambah pula sebesar 0,420.
2. Koefisien regresi variabel insentif 0,313 memberi arti jika nilai insentif bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Panin Cabang Palu bertambah pula sebesar 0,313.
3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja 0,143 memberi arti jika nilai fasilitas kerja bertambah, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Bank Panin Cabang Palu bertambah pula sebesar 0,143.

#### Pembahasan

Peningkatan semangat kerja para karyawan di Bank Panin Cabang Palu secara positif disebabkan oleh penempatan kerja. Sebagaimana hasil pembuktian di atas menunjukkan penempatan kerja merupakan faktor dominan mempengaruhi semangat 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 Panin 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 pada PT.Bank Panin Cabang Palu .
2. Hipotesis kedua terbukti bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu .
3. Hipotesis ketiga Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu.
4. Hipotesis keempat tidak terbukti bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu.
5. Hipotesis kelima terbukti bahwa faktor insentif relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT.Bank Panin Cabang Palu.

### Saran-Saran

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

1. Pihak manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih baik.

2. Pimpinan perlu memperhatikan harapan karyawan dan berupaya memenuhinya untuk meningkatkan semangat karyawan.
3. Bagi peneliti lainnya perlu memasukkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, diklat, gaji dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1998. Psikologi Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dendawijaya Lukman.(2001).Manajemen Perbankan.Jakarta: Penerbit PT.Galia
- Erni H Manure, 2011, Hubungan Antara Semangat Kerja Pegawai Dengan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor KPUD Kabupaten Tojo Una-Una, Tesis, (Tidak dipublikasikan)
- Freddy Rangkuti 1994, Riset pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Freddy Rangkuti 2002, Riset pemasaran, Edisi Revisi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gellerman, Saul W. 1984. Motivasi dan Produktivitas. Seri Manajemen No.91. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gondokusumo, A.A. 1995. Komunikasi Penugasan. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung.Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- I Gusti Ayu Dewi Anjani, 2008, Membina semangat kerja untuk meningkatkan

- produktivitasKerja karyawan, Tesis, (Tidak dipublikasikan)
- Kasmir, 2008, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi Revisi 2008. Jakarta
- Lateiner, Alfred R. 1985. Teknik Memimpin Karyawan dan Pekerja. Terjemahan Imam Soejono. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Aksara Baru.
- Malayu S.P. Hsibuan, 1991, manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Moekijat. 1997. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Penerbit CV.Pionir Jaya.
- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 1990. Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama.Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Sembilan. Edisi Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Ranupandojo, Suad Husnan, 1995, Manajemen Personalia, PBF, Yogyakarta
- Riduwan, 2007, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- 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 II , 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 Novemeber 1998
- Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Balai Aksara.