

PERBEDAAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PRIA DAN WANITA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN TOJO UNA-UNA BAGIAN UMUM DAN PERLENGKAPAN

MUH. GULOM *)

ABSTRACT

Implementation tasks and work is an obligation for employees in the organization, both within government organizations and non-governmental organizations. Later in the performance of duties and the job must have a common goal that is expecting the results of the work and tasks as well as satisfactory according to what is specified in advance. To get a good result and work in accordance with the objectives of the organization, each organization can certainly have rules and regulations set forth in a policy. This policy was created with the intention that each component of the organization carrying out duties in accordance with what is stipulated.

Issues raised in this study is "What is employee morale of men and women in Regent Office Tojo Una-Una General Parts and Supplies significantly different? ". This study is a survey research is to conduct research into a number of population studies and conducted evidentiary hypothesis. The analysis tools are quare chis analysis.

Based on the research note that among male employees have more high morale. Similarly, among female employees are more likely to have high morale. Based on the study it was found that the number of employees who have a passion men slightly more than women employees. However, from the results of the analysis showed differences morale of men and women did not differ significantly or does not mean. It shows the spirit of working men and women are relatively equal. The analysis showed that the authors proposed the hypothesis in this study was not proven.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para pegawai dalam organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut, tentunya mempunyai tujuan yang sama yakni tercapainya tujuan dari tugas dan fungsi sesuai yang diharapkan.

Untuk mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, maka setiap organisasi memberlakukan peraturan atau ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini di buat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

Sadar betapa pentingnya pegawai dalam pembangunan sesuai dengan Hakekat Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 sebagaimana termaktub dalam Garis-garis Besar Haluan Negara atau GBHN, maka setiap pegawai perlu memiliki semangat kerja yang

Merupakan unsur psikologis yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai pegawai pemerintah, maka Pegawai Negeri Sipil memiliki tanggung jawab yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Seiring dengan pemekaran beberapa kabupaten termasuk Kabupaten Tojo Una-Una, maka pemerintah harus memberikan perhatian penuh dalam peningkatan sumber daya manusia, termasuk yang penting adalah meningkatkan semangat kerja pegawai.

Setelah pemekaran Kabupaten Tojo Una-Una, terbentuklah berbagai perangkat pemerintahan seperti Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una. Melalui perangkat daerah, maka visi pemerintah dapat dimplementasikan dalam misi pemerintahan secara operasional.

Untuk dapat melaksanakan seluruh program pemerintah, maka diperlukan kesungguhan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar seluruh tugas dan fungsinya dapat tercapai sesuai harapan yang diinginkan.

Berbagai fasilitas pekerjaan dan kecanggihan teknologi, bukanlah jaminan dicapainya kualitas pekerjaan sebagaimana diharapkan. Tanpa semangat kerja yang muncul dalam diri pegawai maka tujuan organisasi sulit dicapai.

Pegawai sebagai asset organisasi harus diperhatikan unsur psikologisnya, untuk memberi kenyamanan dan terutama menumbuhkan semangat

kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seluruh personil dalam organisasi memiliki tanggung jawab yang sama, baik pria maupun wanita. Ketika seseorang diterima sebagai pegawai, maka saat itulah ia terikat dengan pengabdian pada negara. Ditempatkan dimanapun ia harus menerimanya. Namun tentunya semua berpulang kepada diri pribadi pegawai itu sendiri. Keinginan untuk mengembangkan diri, akan mendorong pegawai berperilaku positif dalam menyikapi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Hal ini tentunya terkait dengan semangat kerja untuk mencapai karir yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut : "Apakah semangat kerja pegawai pria dan wanita pada Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una Bagian Umum Dan Perlengkapan berbeda secara signifikan?"

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan semangat kerja pria dan wanita pada Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una (Bagian Umum Dan Perlengkapan).

SEMANGAT KERJA

Moekijat (1997) menyatakan bahwa "semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan". Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (1995), semangat kerja adalah "refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan".

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan

atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

Naik turunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Gellerman (1994) menyatakan bahwa "moral kerja meliputi tiga bidang. Pertama menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi".

Kedua menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi. Ketiga menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Lateiner (1985) mengatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sastrohadiwiry (2002) menunjukkan bahwa "cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak, memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar, dan memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Selanjutnya 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 berbagai uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental karyawan. Semangat kerja karyawan mempunyai dua dimensi, yaitu semangat kerja rendah dan semangat kerja tinggi. Semangat kerja dapat berubah sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya membina semangat kerja.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Peningkatan produktivitas tidak berarti membuat karyawan bekerja lebih lama atau bekerja lebih keras, tetapi lebih banyak menekankan hasil perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, cara kerja yang lebih baik, dan efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan yang tercermin dari semangat kerjanya.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran penulis menduga bahwa : “terdapat perbedaan semangat kerja yang signifikan di antara pegawai pria dan wanita pada kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una Bagian Umum Dan Perlengkapan”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan diungkap perbedaan semangat kerja antara pegawai pria dan wanita pada bagian umum dan perlengkapan kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una. Penelitian survei dilakukan atas sejumlah populasi atau sampel dan dilakukan pengujian di dalamnya.

Pada dasarnya populasi adalah keseluruhan sumber data yang akan dianalisis dalam penelitian. Dari pengertian itu maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una. Penulis menetapkan seluruh pegawai sebagai sumber data dalam penelitian ini sehingga tidak dilakukan penarikan sampel penelitian (cara sensus). Metode Analisis yang digunakan adalah

a. Metode Kualitatif

Adalah metode dimana dilakukan interpretasi (menafsirkan) data-data secara

deskriptif. Dalam metode ini data-data yang digunakan bukan dalam bentuk angka.

b. Metode kuantitatif

Adalah metode yang digunakan penulis didalam menginterpretasikan data melalui rumus statistik dengan teknik analisis chi square.

$$X^2 = \sum \frac{\sum(f_o - f_h)}{f_n}$$

(Sugiono, 2007 : 89)

Dimana :

F_o = Banyaknya kasus pada baris ke I dan kolom ke j

F_h = Banyaknya kasus yang diharapkan pada baris ke I dan kolom ke j \sum =

Penjumlahan semua sel

Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ menunjukkan terdapat perbedaan semangat kerja yang signifikan dikalangan pegawai pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ menunjukkan tidak terdapat perbedaan semangat kerja yang signifikan dikalangan pegawai pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Para pegawai merupakan asset organisasi yang memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Demikian pula bagi pegawai di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una khususnya bagian umum dan perlengkapan. Pengelolaan sumber daya manusia di lakukan menurut petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam implementasi kebijakan, banyak hal yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu yang penting adalah meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui jumlah pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una khususnya bagian umum dan perlengkapan adalah sebanyak 50 orang yang terdiri atas 1 orang kepala bagian, 1 orang kepala sub bagian, 33 orang tenaga organik dan 13 orang tenaga non organik. Dari sekian jumlah pegawai tersebut pegawai wanita sebanyak 22 orang sedang pria sebanyak 28 orang.

Sebagai pegawai yang bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya maka pegawai mendapat tuntutan yang sama dalam pelaksanaan pekerjaan. Pihak manajemen tidak jarang memberikan

kesempatan kepada pegawai pria maupun wanita untuk mengikuti berbagai pelatihan dan juga peningkatan jenjang pendidikan.

Hal penting yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh masing-masing pegawai adalah semangat kerjanya. Pelayanan di instansi seperti pada Kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una harus memberikan yang terbaik buat masyarakat dalam artian memberikan kepuasan yang tinggi dalam segala aspek pelayanannya. Semangat kerja sangat penting dalam mewujudkan kemampuan kerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 5.2
Ringkasan Tabulasi Silang (*Crosstabulation*)

Pegawai dengan jenis kelamin * Tingkat Semangat Kerja Pegawai *Crosstabulation*

			Tingkat Semangat Kerja Pegawai			Total
			Tinggi	Sedang	Rendah	
Pegawai dengan jenis kelamin	Pegawai Pria	Count	12	10	6	28
		Expected Count	12.3	9.5	6.2	28.0
		% within Pegawai dengan jenis kelamin	42.9%	35.7%	21.4%	100.0%
	% within Tingkat Semangat Kerja Pegawai		54.5%	58.8%	54.5%	56.0%
	Pegawai Wanita	Count	10	7	5	22
		Expected Count	9.7	7.5	4.8	22.0
% within Pegawai dengan jenis kelamin		45.5%	31.8%	22.7%	100.0%	
% within Tingkat Semangat Kerja Pegawai		45.5%	41.2%	45.5%	44.0%	
Total	Count		22	17	11	50
	Expected Count		22.0	17.0	11.0	50.0
	% within Pegawai dengan jenis kelamin		44.0%	34.0%	22.0%	100.0%
	% within Tingkat Semangat Kerja Pegawai		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS for wind terlampir.

Ringkasan *Crosstabulation* di atas menunjukkan bentuk sebaran data dalam tabulasi silang. Pada barisan pegawai pria menunjukkan sebanyak 12 orang atau 42,9% pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, sebanyak 10 orang atau 35,7% memiliki semangat kerja sedang dan 6 orang atau 21,4% diantaranya memiliki semangat kerja yang rendah. Secara umum dapat dilihat kebanyakan pegawai pria memiliki semangat kerja yang tinggi.

Adapun pada barisan pegawai wanita, menunjukkan sebanyak 10 orang atau 45,5% memiliki semangat yang tinggi, 7 orang atau 31,8% memiliki semangat kerja yang sedang dan 5 orang atau 22,7% diantaranya memiliki semangat kerja yang rendah. Secara umum pegawai wanita kebanyakan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Jika dibandingkan antara pegawai pria dan wanita menunjukkan pegawai pria lebih banyak yang memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu 12 orang atau 54,5% sedangkan pegawai wanita sebanyak 10 orang atau 45,5%.

Gambaran di atas perlu dianalisis lebih lanjut yaitu perlu diketahui apakah semangat kerja pegawai pria dan wanita berbeda secara signifikan atau sebaliknya memiliki perbedaan namun tidak signifikan (tidak berarti) Untuk itu perlu ditentukan nilai harapan atau *expected count*. Untuk menentukan nilai harapan dapat dilakukan dengan mengalikan jumlah setiap kolom dengan jumlah setiap baris kemudian dibagi jumlah total kolom dan baris, misalnya :

$$fh = \frac{22 \times 28}{50} = 12,3$$

Nilai 12,3 merupakan nilai harapan, pada tabel di atas terdapat pada barisan *expected count* pria yaitu pada kolom "tinggi". Untuk perhitungan nilai harapan berikutnya dapat dilakukan dengan cara yang sama. Demikian pula untuk menghitung nilai harapan untuk pegawai wanita juga menggunakan cara yang sama.

Tabel 5.3
Ringkasan hasil Chi square
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.083(a)	2	.959
Likelihood Ratio	.084	2	.959
Linear-by-Linear Association	.003	1	.954
N of Valid Cases	50		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5.
The minimum expected count is 4.84.
Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS for wind terlampir

Nilai chi square hitung sebesar 0,083 sedangkan chi square tabel diperoleh melalui chi square tabel dengan dk = 2 dan alpha 5% yaitu sebesar 5,991.

Dengan membandingkan chi square hitung dengan chi square tabel menunjukkan nilai chi square hitung (X^2) lebih kecil dibandingkan chi square tabel. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan semangat kerja yang signifikan di antara pegawai pria dan wanita pada kantor Bupati Kabupaten Tojo Una-Una bagian umum dan perlengkapan. Hal ini sekaligus menunjukkan hipotesis yang penulis ajukan tidak terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Di atas diperoleh kesimpulan yaitu tidak terdapat perbedaan semangat kerja yang signifikan antara pegawai pria dan wanita. Dengan demikian maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini tidak terbukti.

Beberapa saran yang perlu diperhatikan sesuai hasil penelitian yaitu :

1. Pihak manajemen perlu memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai pria dan wanita untuk berkembang.
2. Pegawai pria dan wanita perlu diberikan kesempatan yang luas untuk memperoleh pelatihan, pendidikan, perhatian, penghargaan, kompensasi yang layak dan lain sebagainya

secara sama rata sesuai semangat atau kemampuan kerjanya.

3. Penelitian ini hendaknya ditindaklanjuti oleh peneliti lain dengan memasukan lebih banyak variabel guna memperdalam kajian perilaku pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adma, 2008, *Perbedaan motivasi kerja antara pegawai PNS dengan CPNS pada Rumah Sakit Umum Ampana Kabupaten Tojo Una-Una*, Skripsi, FE-Unisa, Palu-Sulawesi Tengah.
- Faisal, 1992, *Format-Format Penelitian Sosial, dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Lembaga Penerbit Raja Wali Press, Jakarta.
- Gomes, F.C, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam.I, 1989, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Sinar baru, Bandung.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE-Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo dan Handoko, 1990, *Organisasi Perusahaan*, Edisi Dua, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiono, 2007, *Statistik Non Parametrik (Untuk Penelitian)*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Anoraga, Panji, 1998. *Psikologi Kerja*. CetakanKedua. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- 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