

---

## ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT KERJA GURU DI SLB-C YASPENLUB KABUPATEN DEMAK

**Dwi Agung Nugroho Arianto**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama' Jepara  
goeng\_info@yahoo.co.id.

**Kata Kunci:**  
Semangat Kerja,  
Guru, SLB-C  
Yaspenlub

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 dan untuk mengetahui dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara kepada semua guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dan studi literatur. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan interaktif model Miles Huberman. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 adalah rendahnya gaji atau upah dan insentif, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lingkungan kerja yang kurang bersih dan rapi, hubungan dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta guru dengan teman sejawat yang kurang harmonis dan komunikatif. Dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya gaji dan insentif adalah penurunan kinerja guru, sedangkan dampak dari kondisi lingkungan yang tidak kondusif dan kurang bersih adalah guru serta para wali murid merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Dampak dari kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dengan bawahan serta kurang komunikatifnya para guru membuat rendahnya rasa tanggung jawab dan sikap toleransi antara guru satu dengan guru lainnya.

**Keywords:**  
Morale, Teacher,  
SLB-C Yaspenlub

**Abstract**

This study aimed to determine the factors that cause low work spirit of teachers in SLB-C Yaspenlub Demak in 2012 and to determine the impact of the low work spirit of teachers in SLB-C Yaspenlub Demak in 2012. This study used qualitative research method which is collecting data through observation, interviews with all the teachers SLB-C Yaspenlub Demak and literature studies. Analysis of the data in this study used the interactive model of Miles Huberman. The examination of the validity of the data using the technique of data triangulation. The results showed that the factors causing low morale of teachers in SLB-C Yaspenlub Demak in 2012 are the low salary and incentives, uncondition work environment which is not clean there is no good communication between the leader and subordinates and among the teacher. The impact caused by low salaries and incentives is the decrease performance of teachers, while the impact of unconditional environment that not clean and less clean make the teachers and parents are not comfortable to do activities. The impact of the lack of harmony in the relationship between leaders and subordinates and less communicative teachers make a low sense of responsibility and tolerance among the teachers.

## Pendahuluan

Organisasi memerlukan sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan dengan lancar. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Siswanto (2000) mengungkapkan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan menurut Nitisemito (2002) semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta

penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Diungkapkan oleh Zainun (2000) bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai dan tingkat absensi berkurang. Dengan demikian, apabila seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang tinggi, maka konsumen atau masyarakat akan merasa puas. Sebaliknya jika pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kualitas pelayanan yang diberikan rendah, maka konsumen yang membutuhkan pelayanan akan merasa tidak puas.

Kondisi tersebut juga dapat terjadi di dunia pendidikan, salah satunya yang terjadi di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Pelayanan dalam dunia pendidikan berbentuk jasa pengajaran atau sering disebut dengan kegiatan belajar mengajar. Orang tua siswa dan siswa akan merasa puas dan senang apabila mendapatkan pembelajaran yang baik di sekolah, begitu sebaliknya akan merasa tidak puas apabila siswa mendapatkan pembelajaran yang kurang tepat. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dipahami bahwa, baik atau

buruknya karyawan dalam memberikan pelayanan atau melakukan tugas pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut dan hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan konsumen atau masyarakat.

SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak merupakan salah satu lembaga pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus yang harus memberikan pelayanan dalam bentuk pendidikan yaitu pembelajaran yang baik kepada siswa-siswanya. Namun dalam prakteknya tidak sedikit para guru atau karyawan merasa malas dan kurang efektif dalam melakukan tugasnya serta tidak memberikan kepuasan terhadap orang tua siswa maupun siswa. Selain itu, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP) dalam kegiatan belajar mengajar sehingga pembelajaran di kelas terasa kurang efektif. Beberapa karyawan juga merasa tidak tenang dalam bekerja. Jadi, dari analisa awal nampak bahwa semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak rendah.

Beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan barang yang diproduksi tinggi, kegelisahan terdapat di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan (Nitisemito, 2002). Salah satu indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan tentang semangat kerja di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak adalah tingkat absensi yang tinggi. Tingkat absensi guru pada SLB-C Yaspenlub

Kabupaten Demak dari bulan Januari sampai Oktober 2012 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Daftar Absensi Guru SLB-C Yaspenlub  
Bulan Januari – Oktober 2012**

Bulan	Keterangan			
	S	I	A	TL (Tugas Luar)
Januari	-	7	-	5
Februari	-	6	-	12
Maret	4	5	-	6
April	-	5	-	3
Mei	-	9	-	10
Juni	-	5	-	4
Juli	-	-	-	1
Agustus	-	-	-	20
September	-	12	-	1
Oktober	-	12	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>-</b>	<b>62</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Data pada tabel 1 dapat dijelaskan, bahwa tingkat absensi guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dari bulan Januari sampai bulan Oktober tahun 2012 cenderung naik turun setiap bulannya, terutama bulan September dan Oktober di mana angka absensi mencapai 12 kali, dan banyaknya tingkat tugas keluar guru membuat beberapa kelas kegiatan belajar mengajarnya menjadi kosong dan terkadang dirangkap dengan kelas lainnya, hal ini dikarenakan jumlah guru terbatas dan tidak ada guru pengganti. Berdasarkan pada analisa data awal hasil observasi, maka dapat dinyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi tersebut tergolong tinggi dan hal ini merupakan salah satu indikasi

adanya permasalahan mengenai semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Beberapa masalah tersebut, tentunya akan mempengaruhi semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dan akan berakibat pada ketidakpuasan orang tua dan siswa terhadap pembelajaran dan pelayanan di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

Berdasarkan permasalahan rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, maka diperlukan kajian dan analisis untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak pada tahun 2012, di mana semangat kerja guru terlihat menurun dan berdampak pada rendahnya kinerja guru dan karyawan SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Adanya kajian dan analisis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atau pemecahan terhadap permasalahan yang ada.

### **Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk merumuskan masalah agar tidak terlalu luas. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini difokuskan pada penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak mulai bulan Januari sampai Oktober tahun 2012.
2. Subjek penelitian hanya dibatasi pada guru yang bekerja di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

### **Rumusan Masalah**

Rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak akan mempengaruhi pada tingkat kepuasan dan pemahaman siswa dalam menerima pelajaran. Oleh karena itu perlu dikaji lebih mendalam mengenai penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, maka *research questions* penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 ?
2. Bagaimana dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 ?

### **Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012.
2. Ingin mengetahui dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012.

### **Kajian Pustaka**

#### **Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Siswanto (2000), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan

pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Alexander Leighten dalam Moekijat (1995) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sehingga dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau sekelompok orang untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pentingnya Semangat Kerja**

Tohardi (2002) mengungkapkan pentingnya semangat kerja karyawan bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi 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 atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan

karyawan pindah bekerja ke tempat lain.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

### **Unsur-unsur Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992). Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Zainun (2000) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
2. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi

dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.

5. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
6. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut pendapat Tohardi (2002) adalah sebagai berikut:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat yang tinggi untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.

Menurut Nawawi (2003) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan
2. Faktor upah atau gaji
3. Faktor status sosial berdasarkan jabatan
4. Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian
5. Faktor suasana lingkungan kerja
6. Hubungan manusiawi yang dikembangkan.

### Ciri-Ciri Menurunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002) dalam Johan (2005) bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat kerja karyawan adalah : turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Dalam rangka memperkuat kajian pustaka dalam penelitian ini maka perlu adanya telaah terhadap tulisan karya ilmiah dan penelitian terdahulu mengenai semangat kerja secara umum.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Situmorang (2006) mengemukakan bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan atasan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai. Sedangkan Johan (2005) menyatakan bahwa faktor penempatan kerja karyawan, gaji, bonus dan intensif berkolerasi positif dan erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, ditemukan adanya permasalahan mengenai semangat kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menitikberatkan pada penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja karyawan di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

### Metode Penelitian

#### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan

pendekatan kualitatif. Data yang hendak dikumpulkan adalah mengenai faktor penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja. Masalah turun atau rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak merupakan masalah sumber daya manusia dan keadaan psikologis seseorang. Data yang dikehendaki adalah suatu informasi dalam bentuk deskripsi.

Di sisi lain penelitian ini lebih mempunyai perspektif *emic*, dengan pengertian bahwa data yang dikumpulkan diupayakan untuk dideskripsikan berdasarkan ungkapan, bahasa, cara berpikir, pandangan subjek penelitian, sehingga mengungkapkan permasalahan yang terjadi di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak terkait penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja guru. Deskripsi informasinya atau sajian datanya harus menghindari adanya evaluasi dan interpretasi dari peneliti. Jika terdapat evaluasi atau interpretasi itu pun harus berasal dari subjek penelitian.

### **Sumber dan Jenis Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari observasi dan wawancara terhadap semua guru yang bekerja di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Data sekunder berasal dari penelitian terhadap karya-karya literatur yang terkait dengan judul penelitian. Data sekunder ini juga berupa data tertulis dan data tidak tertulis. Data tertulis terdiri dari literatur ilmu

manajemen, manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia. Data tidak tertulis berupa foto.

Jenis data yang akan dicari adalah segala pernyataan subyek dan obyek penelitian yang merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti. Jenis data yang dimaksud adalah semua data yang berkaitan dengan tingkat semangat kerja, kinerja, faktor penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Jumlah informan ditetapkan dengan menggunakan teknik *snow-ball*, yakni penggalan data melalui wawancara-mendalam dari satu informan ke informan lainnya dan seterusnya sampai peneliti tidak menemukan informasi baru lagi, jenuh, informasi “tidak berkualitas” lagi.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara pengambilan data langsung melalui pengamatan tanpa adanya pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut serta dilakukan pencatatan informasi yang diperoleh. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang faktor penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data di lapangan dengan cara tanya jawab baik secara tatap muka

maupun melalui telepon dengan para guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Data yang akan digali dengan metode ini antara lain yang berkaitan dengan kinerja, tingkat semangat kerja, penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Sedangkan metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku dan transkrip. Data yang ingin dicari dengan menggunakan metode dokumentasi antara lain data tentang lingkungan kerja, program kerja, struktur kerja, dan tingkat absensi guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan analisis Interaktif Miles dan Huberman, yaitu: analisis menggunakan *Interaktive Model* (dalam Pawito (2007)). Teknik analisis ini pada dasarnya terdiri dari 3 komponen yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan serta pengujian kesimpulan.

### **Keabsahan Data**

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini melalui teknik triangulasi, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang lain di luar data yang telah diperoleh untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan data yang telah diperoleh. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data (triangulasi sumber) yaitu pada upaya peneliti untuk mengakses sumber-sumber

yang lebih bervariasi untuk memperoleh data yang berkenaan dengan persoalan yang sama. Hal ini berarti peneliti bermaksud menguji data yang diperoleh dari satu sumber (untuk dibandingkan) dengan data dari sumber lain.

### **Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian di lapangan, yaitu SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, diungkapkan temuan data yaitu:

1. Faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 adalah: faktor gaji dan insentif yang kurang mencukupi, lingkungan yang kurang kondusif dan hubungan antara pimpinan dengan bawahan (guru) kurang harmonis, serta komunikasi antara rekan sejawat juga kurang komunikatif.
2. Dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya gaji dan insentif yang diterima guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak adalah penurunan kinerja guru terutama guru honorer. Sedangkan dampak dari kondisi lingkungan SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak yang tidak kondusif dan kurang bersih membuat para guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak serta para wali murid merasa kurang nyaman dalam beraktivitas. Dampak dari kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan (kepala sekolah) dengan bawahan (guru) serta kurang komunikatifnya para guru membuat

rasa tanggung jawab dan sikap toleransi rendah antara guru satu dengan guru lainnya.

Oleh karena itu, dalam penelitian ditemukan beberapa realita bahwa : *pertama*, faktor gaji (upah) dan insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, karena gaji (upah) merupakan sebuah kepuasan ekonomi atau sebagai imbalan jerih payah karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Zainun (2000) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu: hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya, terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya, adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Nawawi (2003) yang menyatakan bahwa upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai, dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan. Namun, hasil penelitian di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak ditemukan hasil yang sebaliknya yaitu rendahnya gaji

atau upah dan insentif yang diterima guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak terutama bagi guru honorer sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak.

*Kedua*, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak yang tidak kondusif dikarenakan permasalahan internal antara Yayasan dengan SLB-C Yaspenlub dan lingkungan kerja yang kurang bersih dan rapi sangat mempengaruhi semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub, sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub. Seperti dijelaskan oleh Nawawi (2003) bahwa faktor suasana lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan tidak bersih, tidak teratur dan menghambat gerakan dalam bekerja justru akan menurunkan semangat kerja karyawan.

*Ketiga*, faktor hubungan dan komunikasi antara pimpinan (kepala sekolah) SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dengan bawahan (guru) yang kurang harmonis dan komunikatif membuat semangat kerja guru menurun. Tinggi atau rendahnya semangat kerja karyawan dapat diukur dari kerjasama dalam organisasi. Menurut Hasley (1992) untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur kerja sama. Kerja sama

merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu. Untuk mengukur kerja sama dapat dinilai dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat, dan adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Buchari Zainun (2000: 21) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi. Namun, pada kenyataan di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak iklim kerjanya tidak bersahabat antara atasan (kepala sekolah) dengan guru dan teman sejawat, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Dengan demikian faktor gaji dan insentif yang kurang mencukupi bagi guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, lingkungan yang kurang kondusif dan tidak terjaga kebersihan dan kerapiannya serta iklim kerja dan hubungan yang tidak harmonis antara atasan (kepala sekolah) SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dengan guru dan teman sejawat merupakan faktor penyebab menurunnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dan hal ini berdampak pada menurunnya kestabilan lingkungan kerja dan menurunnya kinerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak tahun 2012 adalah rendahnya gaji atau upah dan insentif yang diterima guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak, lingkungan kerja di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak yang tidak kondusif dikarenakan permasalahan internal antara Yayasan dengan SLB-C Yaspenlub dan lingkungan kerja yang kurang bersih dan rapi, hubungan dan komunikasi antara pimpinan (kepala sekolah) SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak dengan bawahan (guru) serta guru dengan teman sejawat kurang harmonis dan komunikatif.
2. Dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya gaji dan insentif yang diterima guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak adalah penurunan kinerja guru. Sedangkan dampak dari kondisi lingkungan SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak yang tidak kondusif dan kurang bersih membuat para guru SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak serta para wali murid merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Dampak dari kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan (kepala sekolah) dengan bawahan (guru) serta kurang komunikatifnya para guru membuat

rendahnya rasa tanggung jawab dan sikap toleransi antara guru satu dengan guru lainnya.

## Daftar Pustaka

- Alsa, Asmadi, 2004, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anogara, Panji dan Widiyanti, Nanik, 1990, *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasley, George. D, 1992, *Asas-asas Manajemen*, Alumni, Bandung.
- Indriati, Tutik, 2005, *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Grobogan*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Johan, Kistolani, 2005, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung", *Jurnal Sains dan Inovasi*, vol.1, no.1, hal.18-22
- Moekijat, 1995, *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*, Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, UGM Press, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pawito, 2007, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, LKiS, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Angkasa Persada.
- Siswanto, Bedjo, 2000, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Situmorang, Uli, 2006, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Metro, *Jurnal Ekonomi Aplikasi Resarch 6 (31)*, Sumatera Utara: Universitas Lampung
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pontianak: Mandar Maju.
- Zainun, Buchari, 2000, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.