

HUMAN RELATIONS DAN SEMANGAT KERJA PERANGKAT DESA DI DESA PAKISAN KECAMATAN KUBUTAMBAHAN KABUPATEN BULELENG

Oleh : I Nyoman Sukraaliawan

Abstraksi

Semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Untuk itu peran pimpinan melalui penerapan Human Relations diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Penerapan Human Relations melalui komunikasi yang baik serta motivasi dari pimpinan untuk mencapai kepuasan kerja bagi seluruh pegawai.

Dalam penelitian ini, beberapa pokok permasalahan dapat dirumuskan yaitu: 1) bagaimanakah Human Relations perangkat desa di Desa Pakisan ?;2) bagaimanakah semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan maksud memperoleh gambaran yang jelas tentang human relations dan semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan. Pengambilan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Analisis data dilakukan sepanjang proses penelitian, dengan tahapan ;pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

Dari hasil penelitian ditemukan fakta bahwa kegiatan human relations perangkat desa di Desa Pakisan melalui komunikasi persuasif, komunikasi verbal, komunikasi non verbal, komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilihat dari faktor hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya, serta adanya ketenangan jiwa dari para perangkat desa

Kata Kunci : human relations, komunikasi, semangat kerja.

*1 Dosen FISIP Universitas Panji Sakti

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik posisi sebagai pimpinan maupun bawahan atau pegawai. Seorang pemimpin mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui aktivitas orang lain, dalam hal ini adalah pegawai. Untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan seorang pemimpin dituntut memiliki

kekuatan dan kemampuan kepemimpinan. Pada dasarnya dalam suatu organisasi telah disiapkan kekuatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur bawahannya. Menurut Huraerah dan Purwanto (2008), ada lima kekuatan yang dapat dipergunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur bawahannya, yaitu : 1) legitimasi pemakaian kekuatan; 2) kekuatan untuk mengawasi; 3) kekuatan untuk memberikan penghargaan; 4) kekuatan karena memiliki keahlian; dan 5) kekuatan kharismatik.

Seorang pemimpin dituntut memahami situasi dan kondisi organisasi, agar mampu merangkul dan mengarahkan semua orang dalam pencapaian tujuan organisasi secara otoriter atau demokratis. Perubahan situasi dan kondisi yang menyebabkan seorang pemimpin tidak konsisten pada suatu gaya. Pendekatan yang baik dan manusiawi yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dengan lebih mengedepankan masalah rohaniah dari setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan semangat kerja orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, dalam hal ini pegawai. Untuk itu, seorang pemimpin atau manajer haruslah mampu menjalankan human relations di tempat kerjanya dan dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Masalah rohaniah yang merupakan bagian dari konteks human relations yaitu proses rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati (Effendy, 2009). Human relations akan bisa terjadi apabila orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi, baik pimpinan maupun pegawai merasa bahagia dan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang hati. Dengan demikian semangat kerja pegawai akan tumbuh dengan sendirinya. Iklim psikologis yang kondusif, terjadi komunikasi yang harmonis, diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2009). Selanjutnya menurut Manullang (2007), ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja yaitu : 1) semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan

individu; 2) semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka organisasi akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya perpindahan pegawai, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Menurut Dessler (2005), semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kejasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

Seperti telah disebutkan di atas bahwa semangat kerja pegawai bisa tumbuh dengan baik salah satunya terjadi karena adanya komunikasi yang harmonis antara sesama pegawai. Komunikasi yang harmonis dengan lebih mengedepankan komunikasi persuasif antara sesama pegawai secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan semangat bekerja dengan nuansa kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan pusa hati, oleh Effendy (2009), disebut sebagai Human Relations.

Situasi dan komunikasi yang terjadi di Kantor Perbekel Desa Pakisan dengan perbekel sebagai pimpinannya selama ini mengalami berbagai kendala. Dari hasil pengamatan pendahuluan dan wawancara awal dengan beberapa orang perangkat desa dan juga warga desa, ditemukan kondisi bahwa dalam berbagai situasi hubungan antara perbekel dengan perangkat desa kelihatan tidak harmonis yang disebabkan salah satunya karena adanya perbedaan pandangan dalam politik.

Juga terkadang diantara perbekel dengan perangkat desa atau antara para perangkat desa dalam situasi tertentu bisa tidak saling menyapa. Jadi intinya komunikasi diantara mereka itu terkandung terjadi hambatan. Kondisi semacam ini tentunya dapat berdampak pada terganggunya komunikasi dan kerjasama diantara Perbekel dan para perangkat desa yang ada. Dimana seharusnya perbekel beserta seluruh perangkat desa tersebut harus bekerja sama untuk meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dalam situasi seperti ini, pimpinan dalam hal ini Perbekel dan Sekretaris Desa Pakisan diharapkan bisa menjalin komunikasi yang baik dengan semua perangkat desa yang ada. Dengan komunikasi yang baik serta dengan penerapan prinsip-prinsip human relations, semangat kerja perangkat desa dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tercapainya tujuan organisasi yakni memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dengan human relations dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan komunikasi, mencegah salah pengertian diantara pegawai/perangkat desa maupun dengan pimpinan, dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dengan demikian dalam human relations, komunikasi memegang peranan yang sangat penting, terutama dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai/perangkat desa.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Human Relations Perangkat Desa di Desa Pakisan Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ?
2. Bagaimanakah Semangat Kerja Perangkat Desa di Desa Pakisan Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ?

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata. Arikunto (2009) mengemukakan bahwa, penelitian kualitatif tidak menggunakan angka-

angka tetapi hanya menggunakan kata-kata. Sedangkan menurut Bungin (2012) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti.

Sedangkan yang menjadi informan dalam penelitian ini terutama adalah Perbekel Desa Pakisan, Sekretaris Desa Pakisan, Perangkat Desa Pakisan, Ketua BPD, Ketua LPM, tokoh-tokoh masyarakat serta anggota masyarakat Desa Pakisan. Informan tersebut ditunjuk secara *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang ditelaah. Dalam artian, informan yang ditunjuk memiliki tujuan untuk dapat memberikan jawaban atas semua pertanyaan yang akan diajukan. Dalam hal ini jumlah informan tidak dibatasi, melainkan disesuaikan dengan tingkat kejenuhan data, dalam artian pengembangan informan dihentikan jika data yang terkumpul telah mampu memecahkan atau menjawab masalah penelitian secara tuntas.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Kegiatan Human Relations perangkat desa di Desa Pakisan, yang meliputi :
 - Komunikasi persuasif, komunikasi verbal, komunikasi non verbal, komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.
2. Semangat kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya , meliputi :
 - Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
 - Suasana dan iklim kerja yang bersahabat
 - Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi
 - Tingkat kepuasan ekonomi dan Ketenangan Jiwa

Penelitian ini mengambil lokasi di Desa Pakisan Kecamatan Kubutambahan, dengan tujuan mengetahui human relations dan semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan. Selanjutnya pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Analisis data dilakukan dengan analisis data kualitatif dengan prosedur : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan serta verifikasi (Sugiyono, 2013).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Kegiatan Human Relations Perangkat Desa di Desa Pakisan

Masalah human relations adalah masalah rohaniah, yaitu proses rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati. Proses rohaniah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan komunikatif, yakni komunikasi antar persona yang karena sifatnya dialogis, maka masing-masing tahu, sadar dan merasakan efeknya. Jika kesemuanya merasa bahagia, maka orang yang melakukan kegiatan human relations itu berhasil. Apabila tidak menimbulkan rasa puas, human relations itu gagal.

3.1.1 Komunikasi Persuasif

Titik sentral human relations adalah manusia, dan titik sentral human relations dalam organisasi kekerjaan adalah karyawan atau pegawai. Manusia karyawan ini harus ditinjau dari segi manusiawinya. Untuk mempraktekkan human relations, seorang pemimpin perlu sedikit banyak mempelajari sifat tabiat manusia karyawan tadi. Meskipun tidak secara mendalam, pemimpin organisasi perlu memahami mengapa para karyawan satu sama lainnya berbeda dalam tabiat dan tingkah lakunya, dan perlu mengetahui bagaimana tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat.

Sehubungan dengan kegiatan human relations perangkat desa di Desa Pakisan dengan perbekel sebagai pimpinannya, semua itu sudah berjalan meskipun berbagai kendala masih sering terjadi.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh beberapa orang informan, dapat dipahami bahwa komunikasi yang terjadi diantara para perangkat desa termasuk dengan perbekel di Desa Pakisan yang selama ini terjadi didasari oleh adanya pemahaman secara rohaniah diantara mereka, karena adanya kedekatan secara pribadi sebagai sesama orang Desa Pakisan. Dalam berkomunikasi, mereka berusaha untuk memahami watak, sifat, sikap, kepribadian dan perilaku dari orang-orang yang diajak berkomunikasi. Dalam human relations ini merupakan komunikasi persuasif, yakni yang lebih menekankan kepedulian pada masalah rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan dan kepuasan hati masing-masing (Effendy,2009).

Ini juga sesuai dengan pengertian Human Relations yang disampaikan oleh Effendy (2009), bahwa human relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

3.1.2 Komunikasi Verbal

Komunikasi adalah penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna sama bagi kedua pihak. Proses penyampaian itu biasanya menggunakan berbagai media untuk memudahkan proses komunikasi.

Seorang pemimpin yang baik haruslah selalu berkomunikasi dengan orang yang dipimpinnya agar terjalin suatu keharmonisan hubungan yang tentunya sangat berdampak pada kelancaran program-program kerja yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam konteks ini, Para perangkat desa di Desa Pakisan di bawah kepemimpinan Perbekel I Nyoman Wijasa, yang memimpin masyarakat Desa Pakisan yang berjumlah ribuan orang dengan berbagai karakter, tentunya memiliki cara-cara tersendiri dalam berkomunikasi dengan warganya. Komunikasi yang dilakukan oleh Perbekel Pakisan dan seluruh perangkat desanya, dilaksanakan dengan cara bertemu langsung dan berdialog secara tatap muka dengan sesama perangkat desa maupun dengan warga desa.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh informan, didukung dengan hasil pengamatan secara langsung di lokasi penelitian, dapat dipahami bahwa, komunikasi yang dilakukan oleh perangkat desa dengan pimpinannya atau dengan sesama perangkat desa, bahkan dengan warga desa, lebih banyak dalam bentuk dialog atau menggunakan bahasa yakni bahasa keseharian mereka yakni bahasa bali. Komunikasi dengan menggunakan bahasa, oleh Effendy (2009) disebut dengan komunikasi verbal (*verbal communication*). Penggunaan lambang – lambang yang bermakna sama bagi kedua pihak merupakan syarat utama dalam komunikasi. Karena komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan

oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna sama bagi kedua pihak.

3.1.3 Komunikasi Non Verbal

Di samping berkomunikasi dengan sesama perangkat desa maupun dengan masyarakat secara tatap muka serta berdialog langsung dengan masyarakat, menggunakan bahasa Bali yang halus, sopan dan mudah dipahami oleh masyarakat desa secara umum, para perangkat desa di Desa Pakisan juga sering berkomunikasi dengan menggunakan gerak isyarat (*gesture*) dengan salah satu anggota tubuh. Misalnya ketika seorang baru sampai di kantor Perbekel, dan disana sudah ada teman-temannya yang lebih dahulu datang, termasuk juga sudah menunggu beberapa anggota masyarakat yang sedang mencari pelayanan di kantor Perbekel, biasanya perbekel dan perangkat desa menyapa mereka dengan senyuman dan anggukan. Senyuman dan anggukan itu merupakan bentuk keramahan perbekel dan perangkat desa kepada warganya. Dan juga karena tidak mungkin menyapa satu persatu warga yang sedang antre menunggu pelayanan tersebut.

Dari pernyataan – pernyataan yang disampaikan oleh beberapa orang informan, didukung dengan pengamatan peneliti secara langsung ketika datang ke kantor Desa pakisan, dapat diketahui bahwa komunikasi selalu terjalin dengan baik diantara para perangkat desa dan antara perangkat desa dengan masyarakat yang datang ke kantor desa. Komunikasi yang tidak menggunakan bahasa tetapi hanya menggunakan bahasa isyarat seperti anggukan dan senyuman tersebut oleh Effendy (2009), disebut sebagai komunikasi non verbal (*non verbal communication*)

3.1.4 Komunikasi Vertikal

Selanjutnya, untuk menjalin kerjasama yang baik antara Perbekel sebagai pimpinan di Kantor Desa Pakisan dengan seluruh staf seperti Sekretaris Desa, para Kasi, para Kaur dan para Kelian Banjar Dinas, maka Perbekel selalu menjalin komunikasi dengan bawahannya tersebut. Begitu juga Sekretaris Desa sebagai atasan langsung dari para perangkat desa selalu menjalin komunikasi dengan para perangkat desa tersebut. Komunikasi yang dilakukan oleh Perbekel dengan para

perangkat desa maupun antara Sekretaris Desa dengan para perangkat desa yang menjadi bawahannya, lebih banyak berupa petunjuk, instruksi, pengarahan atau informasi penjelasan.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh para informan, serta didukung dengan hasil observasi di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwa komunikasi yang dilaksanakan oleh Perbekel Desa Pakisan serta Sekretaris Desa Pakisan dengan semua perangkat desa yang ada yakni komunikasi dari atas ke bawah. Dalam komunikasi tersebut pimpinan dalam hal ini Perbekel dan Sekretaris Desa memberikan instruksi, petunjuk, pengarahan, informasi dan yang lainnya kepada para perangkat desa sebagai bawahannya. Komunikasi seperti itu oleh Effendy (2009), disebut dengan komunikasi vertikal (*vertical communication*), yakni komunikasi dari atas ke bawah (*up word communication*).

3.1.5 Komunikasi Horizontal

Di samping komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam hal ini komunikasi antara Perbekel dan Sekretaris Desa dengan para perangkat desa, juga sering terjadi komunikasi sesama perangkat desa Pakisan. Komunikasi tersebut bisa dalam bentuk kerjasama ketika melaksanakan tugas-tugas, maupun komunikasi dalam bentuk obrolan-obrolan disela-sela mereka menjalankan aktivitasnya sebagai pelayan masyarakat.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan yang merupakan perangkat desa di Desa Pakisan, dapat dipahami bahwa komunikasi antara individu-individu yakni sesama perangkat desa di Desa Pakisan tersebut terjadi dalam konteks status yang sama yakni sesama perangkat desa. Komunikasi tersebut oleh Effendy (2009) disebut komunikasi horizontal (*horizontal communication*), yakni komunikasi yang terjadi antara individu-individu dengan pegawai yang mempunyai status atau peringkat yang sama dalam struktur organisasi.

3.2 Semangat Kerja Perangkat Desa di Desa Pakisan

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2009). Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari

sebuah kelompok tertentu. Semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi pegawai dan lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka organisasi akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya perpindahan pegawai, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

3.2.1 Hubungan Yang Harmonis Antara Atasan dan Bawahan

Semangat kerja pegawai bisa tumbuh dengan baik salah satunya terjadi karena adanya komunikasi yang harmonis antara sesama pegawai. Komunikasi yang harmonis dengan lebih mengedepankan komunikasi persuasive antara sesama pegawai secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan semangat kerja dengan nuansa kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati, yang oleh Effendy (2009 : 50) disebut dengan Human Relations.

Sehubungan dengan hal tersebut, para pimpinan perangkat desa di Desa Pakisan di bawah pimpinan Perbekel Desa Pakisan selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis antara pimpinan dan seluruh perangkat desa yang ada. Ini semua dilakukan agar terciptanya semangat kerja perangkat desa yang tentunya akan dapat menunjang kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara dengan para informan, didukung oleh hasil pengamatan yang dilakukan terhadap aktivitas perangkat desa di Desa Pakisan, dapat dipahami bahwa menjaga hubungan yang harmonis diantara seluruh perangkat desa yang ada di Desa Pakisan, merupakan salah satu cara yang dilakkan untuk meningkatkan semangat kerja perangkat desa. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2006) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para pegawai.

Ini sesuai dengan pengertian Human Relations yang disampaikan oleh Effendy (2009), bahwa human relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

3.2.2 Suasana dan Iklim Kerja Yang Bersahabat

Berikutnya, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah adanya suasana dan iklim kerja yang kondusif dan bersahabat. Dalam hal ini semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan bisa tumbuh dengan baik jika terciptanya suasana dan iklim kerja yang dapat mendukung perangkat desa tersebut untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh informan, didukung dengan observasi secara langsung di lokasi penelitian, dapat dipahami bahwa suasana dan iklim kerja yang baik dan bersahabat dapat menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Seperti yang disampaikan oleh Tohardi (2006), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

Suasana dan iklim kerja yang baik juga tercipta karena adanya komunikasi berupa tegur sapa, dialog dan perbincangan yang intens diantara sesama perangkat desa, agar tidak terjadi apa yang disebut “mis komunikasi”.

3.2.3 Rasa Kemanfaatan Bagi Tercapainya Tujuan Organisasi

Selanjutnya faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama. Dalam hal ini seluruh perangkat desa di Desa Pakisan haruslah merasakan betul manfaat dari kerja yang dilakukannya khususnya bagi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam visi dan misi kantor perbeker. Dan semua itu hanya bisa dicapai bila dilakukan secara bersama-sama.

Dari pernyataan-pernyataan yang didapat melalui wawancara dengan informan tersebut, dapat diketahui bahwa semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan bisa dipengaruhi oleh adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi oleh semua pegawai atau perangkat desa yang ada. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2006), bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama. Upaya pencapaian tujuan organisasi haruslah mengedepankan hubungan yang selalu harmonis melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dalam hal ini kepuasan antara kedua pihak yakni pimpinan dan bawahan harus menjadi prioritas utama. Seperti yang disampaikan oleh Effendy (2009), bahwa human relations dalam organisasi kekaryaan merupakan komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan.

3.2.4 Tingkat Kepuasan Ekonomi

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya. Dalam hal ini semangat kerja pegawai bisa tumbuh dan meningkat apabila mereka merasakan adanya keadilan dalam pemberian imbalan atau upah/gaji yang mereka dapatkan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan yang diperoleh melalui wawancara, serta didukung oleh hasil pengamatan terhadap situasi kerja di Kantor Desa Pakisan, dapat diketahui bahwa adanya pemberian imbalan yang dirasa adil dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Tohardi (2006), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

3.2.5 Ketenangan Jiwa

Hal terakhir yang bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah adanya ketenangan jiwa dan kepastian serta perlindungan dari segala hal yang bisa membahayakan diri pribadi dan karirnya sebagai pegawai.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh para informan tersebut, dapat dipahami bahwa ketenangan jiwa, jaminan kepastian terhadap karir kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tohardi (2006) bahwa adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala hal yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja.

4. Penutup

Dari hal-hal yang telah dipaparkan dalam hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kegiatan human relations perangkat desa di Desa Pakisan dilaksanakan melalui proses komunikasi yang melibatkan seluruh perangkat desa yang ada. Komunikasi yang terjadi berupa komunikasi persuasive, komunikasi verbal, komunikasi non verbal, komunikasi vertikal, dan komunikasi horizontal. Hal itu semua karena komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam proses human relations.
2. Semangat kerja perangkat desa di Desa Pakisan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilihat dari adanya : hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; terciptanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat; adanya rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi; tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya; serta adanya ketenangan jiwa dari perangkat desa dalam bekerja dimana mereka merasakan adanya perlindungan terhadap karir mereka.

Selanjutnya dapat disarankan beberapa hal yaitu :

1. Pelaksanaan Human relations dimana terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama perangkat desa hendaknya selalu dijadikan pedoman untuk menumbuhkan semangat kerja perangkat desa. Karena dengan adanya hubungan yang harmonis serta komunikasi yang baik, maka upaya untuk menumbuhkan semangat kerja perangkat desa niscaya akan tercapai.

2. Semangat kerja yang selama ini sudah terpupuk dan terlaksana dengan baik di Kantor Desa Pakisan hendaknya tetap dipertahankan demi dapat melaksanakan tugas-tugas sebagai pelayan masyarakat dan penggerak pembangunan di desa dapat tercapai..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Raja Grafindo : Jakarta
- Bungin, Burhan, 2012, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Raja Grafindo Perkasa : Jakarta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga: Jakarta
- Effendi, Onong Uchjana, 2009, *Human Relations dan Public Relations*, Mandar Maju : Bandung
- Huraerah, Abu, dan Purwanto, 2008. *Dinamika Kelompok : Konsep dan Aplikasi*, redika Aditama : Bandung
- Manullang, 2007, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- Marhaeni, Fajar. 2009. *Ilmu Komunikasi : Teori & Praktek*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2009. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta : Bandung
- Tohardi, Ahmad, 2006. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju : Bandung.