

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL
SURYA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

AGUS SOPIAN

NIM : 12110309



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL
SURYA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

AGUS SOPIAN

NIM : 12110309

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Oleh

Nama : AGUS SOPIAN

NIM : 12110309

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S. An. M. Sc.

NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, ST.M.M

NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ihsan, MM

NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

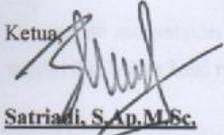
Nama : AGUS SOPIAN

NIM : 12110309

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Satu Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

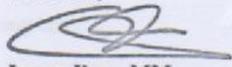
Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Satriadi, S. Ap. M.Sc.

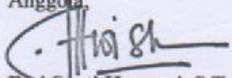
NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Sekretaris,


Imran Ilvas, MM

NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,


Dwi Septi Harvani, S.T., M.M

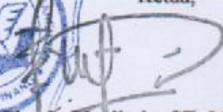
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 21 Agustus 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,




Charly Marlinda, SE, M.Ak, Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

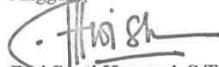
Ketua



Satriadi, S.Ap.M.Sc.



Anggota



Dwi Septi Harvani, S.T.,M.M

Sekolah Tinggi



Charly Marlinda, SE, M.Ak,Ak.CA

PERNYATAAN

Nama : Agus Sopian
Nim : 12110309
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.94
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Surya
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 30 Juli 2019

Penyusun



Agus Sopian

NIM. 12110309

PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah syukur, saya dapat menyelesaikan
skripsi ini yang kupersembahkan untuk :*

*Bapakku (Alm). Yang telah membesarkanku
mendidikku dan yang telah memotivasiku untuk
selalu berusaha dalam hidup ini*

*Ibuku, yang selalu mendukung segala keinginanmu
dann selalu mendoakanku demi kebahagiaanmu*

*Kakakku, yang selalu membantu apapun dan
memotivasiku untuk maju*

Motto

“ jika kita mau semua pasti ada jalan “

*“ Berniat, Berusaha, Berdoa Nikmatin
hasilnya “*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SW, atas anugerah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA TANJUNGPINANG** “. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penelitian skripsi ini, tentunya tidak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dari itu dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE,Mak,Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Bapak Satriadi, S.Ap.M.Sc, sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan saran penulisan skripsi ini hingga selesai
6. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST.M.M, sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu juga untuk memberikan saran penulisan skripsi ini hingga selesai
7. Bapak R.H Sudirman MBA, Direktur Hotel Surya Tanjungpinang, yang telah memberikan izin penelitian dan banyak membantu selama proses penelitian
8. Orang tua tercinta yang telah banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai
9. Kakak-kakak tercinta yang juga banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai
10. Buat teman-teman seperjuangan S1 manajemen angkatan 2012 yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah membantu dan memberikan masukan-masukan yang membangun untuk penyelesaian skripsi ini hingga akhir.
11. Supriyati yang selalu memberikan semangat dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini.

Tanjungpinang, 30 Juli 2019

Penulis,

Agus Sopian

NIM: 12110309

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Teoritis	5
1.4.2. Kegunaan Praktisi	6
1.5. Sistem Penulisan	6
BAB II TINJUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Teori	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Semangat Kerja	16
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	18
2.2.3. Indikator Semangat Kerja	19
2.2.4. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja	22
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.4. Penelitian Terdahulu	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN	29
3.1. Jenis Penelitian	29
3.2. Jenis Data	29
3.3. Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.4.1. Populasi	31
3.4.2. Sampel	32
3.5. Definisi Operasional Variabel	32
3.6. Teknik Pengolahan Data	33
3.7. Teknik Analisis Data	35
3.7.1. Uji Keabsahan Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
.....42

4.1.	Hasil	Penelitian	
.....			42
4.1.1.	Gambaran Umum	Objek Penelitian	
.....			42
4.1.2.	Struktur Organisasi	Hotel Surya	
.....			43
4.1.3.	Deskripsi Pekerjaan		43
4.1.4.	Karakteristik Responden		45
4.1.4.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin		45
4.1.4.2.	Berdasarkan Usia		6
4.1.4.3.	Berdasarkan Masa Kerja		
.....			47
4.2.	Analisis Data	Semangat Kerja	
.....			48
4.2.1.	Reduksi	Data	
.....			48
4.2.2.	Penyajian Data		60
4.2.3.	Penarikan Kesimpulan		67
4.3.	Pembahasan		69

BAB V PENUTUP
.....71

5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan usia.....	46
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Kedisiplinan.....	48
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Kerjasama.....	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Partisipasi.....	57
Tabel 4.8	Hasil Penyajian Data.....	60

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Transkrip Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian Dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarism

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA TANJUNGPINANG

Agus Sopian. 12110309. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Algounci@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa mengenai semangat kerja yang ada pada karyawan Hotel Surya Tanjungpinang dan untuk mengetahui mengenai faktor-faktor apa saja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Hotel Surya Tanjungpinang

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat pospositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat kurang terpolah dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil penelitian berdasarkan indikator kedisiplinan masih terdapatnya indikasi kurangnya semangat kerja karyawan pada Hotel Surya Tanjungpinang karena masih terdapat adanya yang terlambat masuk jam kerja. Pada indikator kerjasama juga ditemukan hasil kurang dalam menjalin kerjasama antar sesama rekan kerja. Pada indikator kepuasan kerja didapati hasil penelitian faktor dari semangat kerja karyawan berpengaruh dari adanya kebijakan mengenai pemberian gaji atau upah yang tidak sesuai harapan para karyawan yang ada. Pada indikator partisipasi ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya perhatian karyawan terhadap kehidupan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada Hotel Surya Tanjungpinang lebih mengarah pada penurunan sehingga tidak ada peningkatan kinerja menurunkan kinerja dan tanggungjawab karyawan.

Kata Kunci : Semangat Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.Ap.M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, ST.M.M

EMPLOYEE SPIRIT ANALYSIS IN SURYA TANJUNGPINANG HOTEL

Agus Sopian.12110309. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Algounci@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the existing morale of the employees of the Hotel Surya Tanjungpinang and to find out about any factors that can affect the morale of the employees at the Hotel Surya Tanjungpinang

The research method used in this study is a qualitative research method called the postpositivistic method because it is based on the philosophy of positivism. This method is also called the artistic method, because the research process is more patterned and is called the interpretive method because the research results are more concerned with interpretation of data found in the field.

The results showed that based on disciplinary indicators, there were still indications of lack of employee enthusiasm in the Surya Tanjungpinang Hotel because there were still late hours of work. In the collaboration indicator also found less results in establishing cooperation between fellow colleagues. In the job satisfaction indicator found the results of research factors of employee morale affect the policy regarding the provision of salary or wages that are not in line with the expectations of existing employees. The participation indicators found the results of the study showed that the lack of employee attention to company life.

Based on the results of the research and discussion in this study, it can be concluded that the employee morale at the Surya Tanjungpinang Hotel is more directed at decreasing so that there is no increase in performance decreasing employee performance and responsibility.

Keywords: Work Spirit

Supervisor 1 : Satriadi, S.Ap.M.Sc

Supervisor 2 : Eka Kurnia Saputra, ST.M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif dalam berbagai organisasi, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia yang produktif yaitu sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu sesuai standar dan waktu yang lebih singkat. Sumber daya manusia yang produktif dapat dicapai apabila seseorang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu adanya motivasi yang baik dalam diri karyawan yang bersangkutan maupun dari perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika itu tanpa adanya sumber daya manusia menjadi sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter yang berbeda beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang tanpa merasa ada beban, sehingga seseorang tersebut dapat bekerja dengan bersungguh sungguh dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Semangat kerja juga sebagai usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan. Walaupun semangat kerja bukan suatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat naik, suatu saat turun . hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja

naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan dan begitu juga sebaliknya.

Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktif tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semangat kerja juga sebagai usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan. Walaupun semangat kerja bukan suatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat naik, suatu saat turun. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan dan begitu juga sebaliknya.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan cara yang dapat dilakukan melalui kebijakan dari pimpinan yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi seperti Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, dan fasilitas yang memadai. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mengarahkan para karyawannya dalam

menjalankan visi dan misi perusahaan yang dibuat sebelumnya. Hal ini akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan pada Hotel Surya, peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena yang terjadi seperti :

- a. Adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan, pukul 06.45 merupakan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan agar karyawan sudah berada ditempat kerja tapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang masuk kerja pukul 07.30 wib dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- b. Adanya rasa ketidakpuasan para karyawan terhadap kebutuhan dalam material seperti upah yang diterima karyawan yang tidak mengikuti standart upah yang mana upah yang diterima karyawan tidak sesuai UMK pada tahunnya sehingga mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.
- c. Adanya sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga menimbulkan pelayanan kerja yang kurang baik.

Kondisi-kondisi tersebut di atas, merupakan bentuk-bentuk kurangnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk kedepannya hal ini perlu untuk dicarikan solusinya, sebab akan dapat berdampak kepada efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja serta kepada masa depan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA BARU TANJUNGPINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis simpulkan adalah:

1. Bagaimanakah Semangat Kerja Karyawan Hotel Surya Tanjungpinang ?
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis tentang bagaimana semangat kerja karyawan pada hotel surya tanjungpinang
2. Untuk menganalisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan kualitas semangat kerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan untuk informasi yang berguna untuk hotel surya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis

3. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih dalam lagi

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun dalam sistematika penulisan penelitian ini dibagi kedalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan semangat kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini dan saran yang diharapkan berguna untuk penelitian selanjutnya untuk menjadi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan, untuk mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, peneyeleksian, dan penempatan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010: 3) yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu

memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan

karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Edy Sutrisno (2010: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam

bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dimana suatu organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Penegendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dalam bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat adanya penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa sekarang hingga masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi dengan adil dan layak sesuai prestasi dan memenuhi kebutuhan mereka.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mana disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan sedangkan dipihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun dengan melakukan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan dengan maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (job orientation)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah

- Insentif

b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:

- Keuntungan (benefit)

- Pelayanan/kesejahteraan (services)

4. Integrasi mencakup:

a. Kebutuhan karyawan

b. Motivasi kerja

c. Kepuasan kerja

d. Disiplin kerja

e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

a. Komunikasi kerja

b. Kesehatan dan keselamatan kerja

c. Pengendalian konflik kerja

d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu diperhatikan semangat kerjanya agar tetap konsisten terhadap tanggung jawab kerja. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terlihat senang dalam menjalani pekerjaan yang dimiliki dengan sepenuh hati.

Adapun definisi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya Menurut Halsey dalam Arwani dan Ashari (2012:216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap kesediaanperasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Nitisemito dalam Arwani dan Ashari (2009:216) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2009:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Murdani, 2012:7-8) Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi dari para ahli tentang semangat kerja diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa semangat kerja itu merupakan suatu keinginan diri yang timbul untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan, serta mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan merangsang individu lain untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri setiap individu. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mengarahkan para karyawannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan yang dibuat sebelumnya. Hal ini akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Kepuasan karyawan akan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka dalam melakukan tugas yang diemban. Adapun karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan bisa berdampak pada hasil kinerja. Karyawan seperti ini biasanya mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus di lakukan.

Menurut Nawawi (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.2.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Semangat kerja karyawan senantiasa berubah-ubah tergantung pada perusahaan itu sendiri. Semangat kerja juga dapat mencerminkan bagaimana suasana lingkungan kerja, jika semangat meningkat maka perusahaan akan memperoleh kemajuan yang diinginkan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan masalah. Menurut (Alex S. Nitisemito, 2010), beberapa indikator dari semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik yang berbentuk tulisan maupun tidak. Dalam hal prakteknya bila suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan – peraturan yang

ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan utama bersama. Kerjasama juga dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Partisipasi

Partisipasi merupakan suatu keterlibatannya mental dan emosional seseorang atau individu dalam situasi kelompok yang mendorong dia untuk berkontribusi terhadap tujuan bersama kelompok dan bertanggung jawab atas keterlibatannya.

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:427), ciri ciri menurunnya semangat kerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. Seorang karyawan yang semangat kerjanya turun cenderung malas melakukan tugas-tugas, sengaja menunda pekerjaan, serta memungkinkan memperlambat pekerjaan.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

4. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman, menyatakan bahwa yang menjadi ciri- ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa.

Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja.

Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.

2. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatif dan luas

Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

5. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

6. Bertanggung jawab

Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

7. Berinteraksi dengan atasan

Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.2.4 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinasi mana yang paling tepat biasanya dipakai oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2016:433) cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Membayar gaji lebih besar akan mendapatkan pekerja yang kualifikasi lebih baik, yang sangat termotivasi yang akan bertahan lebih lama dengan organisasi.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain. Selain menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain yang tidak kalah penting yaitu memperhatikan harga diri karyawan.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan, rekreasi bersama dan lainnya. Selain itu yang tidak kalah penting yaitu karyawan perlu pula diajak berunding.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Berawal dari ketidak mampuan menguasai pekerjaan menjadikan hilangnya semangat dalam bekerja. Selain itu karyawan juga perlu diberikan kesempatan untuk maju. Agar mereka merasa hasil kerja mereka mendapatkan hasil.

5. Perasaan aman menghadapi masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

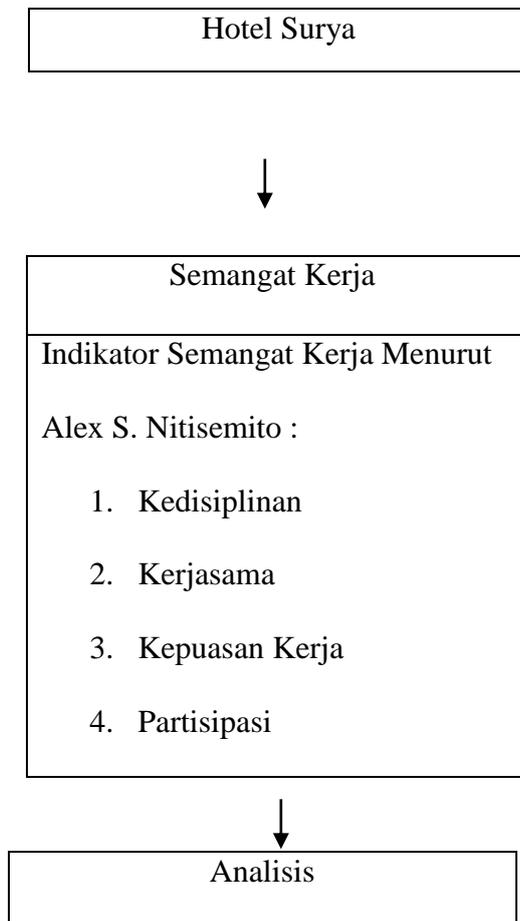
Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Pemikiran

Kerangka





Kesimpulan

Sumber : Alex S. Nitisemito (2010)

2.4 Penelitian terdahulu

1. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Putu Noviyanti (2015) dalam penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) desa Sumberkima, penelitian bertujuan untuk mengetahui penyebab yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan yang terindikasi dari penelitian awal bahwa semangat kerja karyawan pada LPD di Desa Sumberkima selama lima tahun terakhir menunjukkan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikasi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi,

kompensasi, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima adalah faktor kepemimpinan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Erlinda Listyanti (2014) dengan penelitian tentang Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja. Adapun Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggambarkan obyek penelitian yang terdiri dari gambaran lokasi penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari pengkategorian hasil yang ditunjukkan adalah Penilaian Kinerja Karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Aggiomultimex Sidoarjo masuk dalam kategori baik. kesimpulan dari semangat kerja karyawannya termasuk ke kategori sangat baik, karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan, karyawan merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja.
3. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Rio Marpaung dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja

Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Dari hasil pengamatan langsung oleh penulis dikemukakan adanya pegawai yang rajin mengisi daftar hadir, namun mereka sering menggunakan jam kerja untuk melakukan kesibukan yang tidak ada kaitan dengan tugas-tugas pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Adapun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Noor (2015) dengan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian di kantor kelurahan air putih mengenai semangat kerja pegawainya dengan nilai kesesluruhan termasuk kedalam kategori baik, yang berarti pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, bekerja pada saat jam kerja yang ditetapkan serta selalu mematuhi peraturan yang ada.
5. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Syarifah Aini (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Astra Internasional Tbk-Daihatsu

Cabang Pekanbaru”. Adapun dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian menghasilkan kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa hubungan antara semangat kerja karyawan dengan pemberian insentif mempunyai tingkat hubungan yang kuat yang artinya setiap ada penambahan insentif maka akan menimbulkan peningkatan terhadap semangat kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini peneliti berusaha memberi gambaran secara jelas mengenai semangat kerja. Untuk itu peneliti menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti permasalahan yang ada saat penelitian berlangsung. Dalam metode kualitatif, peneliti sendiri merupakan alat pengumpulan data dan tidak dapat diwakilkan yang mana peneliti terlibat langsung.

3.2 Jenis Data

Hasil akhir dari suatu penelitian akan bergantung pada data yang dikumpulkan. Dalam sumber data memiliki dua jenis data, yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui wawancara terhadap informan yang dituju dalam penelitian serta pengamatan langsung dilapangan tentang data primer ini meliputi data mengenai semangat kerja pada Hotel Surya di kota Tanjungpinang.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada atau data yang diambil melalui keterangan atau informasi yang diinginkan serta diperlukan untuk menjelaskan penelitian yang dilakukan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data diperlukan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini, adapun alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan peneliti menggunakan teknik wawancara tidak struktur dan wawancara struktur. Wawancara tidak struktur ialah wawancara bebas yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Selain wawancara tidak struktur, peneliti juga melakukan wawancara secara struktur yaitu dengan menyusun dan mempersiapkan pertanyaan sebagai pedoman wawancara. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam metode survey melalui data pertanyaan yang diajukan secara lisan terhadap responden atau subjek.

b. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan penyaksian langsung. Dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau observer dalam menyaksikan atau mengamati suatu objek peristiwa yang sedang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini terdiri dari foto atau gambar, dan tape recording. Adapun yang akan dijadikan dokumentasi dalam penelitian ini adalah foto atau gambar yang digunakan untuk menampilkan peneliti mewawancarai informan, sedangkan tape recording diperlukan oleh peneliti untuk wawancara dan menyimak kembali hasil dari wawancara dari responden peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel surya yang terdiri dari Supervisor, Reception, Housekeeping, dan Kantin sejumlah 10 karyawan.

Jabatan	Jumlah
Supervisor	1 karyawan
Reception	5 karyawan

Housekeeping	3 karyawan
Kantin	1 Karyawan
Jumlah	10 Karyawan

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Jabatan	Jumlah
Supervisor	1 karyawan
Reception	2 karyawan
Housekeeping	1 karyawan
Kantin	1 Karyawan
Jumlah	5 Karyawan

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan suatu konsep untuk mengukur variable berdasarkan pada indikator dari suatu variable tersebut.

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggungjawab, disertai dengan adanya kepercayaan diri dan motivasi yang kuat sehingga hasil kerjanya lebih baik dan lebih cepat.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitannya. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan

data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat

Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilaksanakan sebelum peneliti terjun ke lapangan, selama peneliti mengadakan penelitian di lapangan, sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Analisis data dimulai sejak peneliti menentukan fokus penelitian sampai dengan pembuatan laporan penelitian selesai. Jadi teknik analisis data dilaksanakan sejak merencanakan penelitian sampai penelitian selesai. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Sugiyono, 2016:224).

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model Miles and Huberman. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2009:320). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2012:366).

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan seperti,

1. Uji *credibility* (kredibilitas)

Uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dapat dilakukan dengan cara:

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap. Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri

b. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan

merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum. Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

- Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data.

- Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

- Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

d. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya.

e. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

f. Mengadakan Membercheck

Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan membercheck adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

2. Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

3. Dependability

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang dependability atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

4. Confirmability

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji confirmability penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability. Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti

dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Syarifah.2015.*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Astra Internasional Tbk-Daihatsu Cabang Pekanbaru*.Vol 2 No.2.Pekanbaru
- Alex, S, Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Annisa, Noor.2015.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*.Vol 3 NO.5.Samarinda
- Dunggio, Mardjan.2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*.Vol 1 No.4 Desember 2013. Manado
- Efendi, Marihot Tua.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT Grasindo
- Samsuni.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol.XVII No.31 2017.Banjarmasin
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya
- Hadari, Nawawi.2016.*manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*.Yogyakarta:Gadjah Mada University Press

- Hamali, Arif Yusuf.2016.*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: CAPS
- Listyanti, Erlinda.2014.*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja*.Vol 8 No.2.Sidoarjo
- Noviyanti, Putu.2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa*.Vol 5 No.1 2015
- Richard Y Sangki.2014.*Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado*.Vol 2 No.3.Manado
- Robbins, Stephen P.2015.*Prilaku Organisasi*.Jakarta:Salemba Empat
- Semiawan, Conny R.2010.*Metode Penelitian Kualitatif*.Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sugiyono, 2015.*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- Ruky, Achmad.2014.*Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*.Yogyakarta:CV Andi Offset