

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.  
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**SYEREN AGNESIA BATUBARA**

**NIM : 15612086**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.  
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**SYEREN AGNESIA BATUBARA**

**NIM : 15612086**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT MEGAH  
JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Syeren Agnesia Batubara  
NIM : 15612086

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.**  
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

**Tubel Agusven, S.T., M.M.**  
NIDN.1016076601 / Lektor

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN.1002078602 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT MEGAH  
JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Syeren Agnesia Batubara

NIM : 15612086

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Bulan  
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M**  
NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

**Risnawati, S.Sos., M.M**  
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Anggota,

**Betty Leindarita, S.E., M.M**  
NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN.1029127801 / Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Syeren Agnesia Batubara  
NIM : 15612086  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Predtasi Komulatif : 3.04  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT.  
Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penyusun,

Syeren Agnesia Batubara  
NIM : 15612086

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Teriringi ucapan syukur Alhamdulillah lembar demi lembar skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis. Sehingga tiada alasan bagi penulis untuk berhenti bersyukur.
2. Nabi Muhammad SAW yang memberikan teladan kepada seluruh umatnya. Termasuk penulis, dimana mendorong penulis untuk selalu ingin mrnjadi orang yang lebih baik lagi.
3. Orang tua tercinta ayahku Ahmad Sanusi Batubara dan Ibundaku Juraini Metri yang telah mencurahkan kasih sayangnya dan selalu membimjbing penulis dalam setiap langkah.
4. Dan semua saudara-saudaraku tercinta yang selalu menyemangatiku dan kebersamaan kita saat tertawa, sedih, sakit selalu ada waktu untukku.

HALAMAN MOTTO

*“Sukses adalah saat persiapan & kesempatan bertemu”*

*“Give thanks to Allah, do what you can, and  
Allah will help you”*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia dan rahmat Nya dan tidak lupa bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., Ak., Ak, CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pemabngunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani ST. MM., selaku Plt Ketua Program Studi Manajemen.



6. Ibu Evita Sandra, S.Pd., M.M. selaku pembimbing I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan saran serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Tubel Agusven, M.M. selaku Pembimbing II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang juga telah meluangkan waktunya, memberikan saran serta membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan masukan dan ilmu yang bermanfaat.
9. Ibu Nita selaku pimpinan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yang telah memberi izin dan arahan kepada penulis beserta karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayahanda Ahmad Sanusi Batubara dan Ibunda Tercinta Juraini Metri yang telah melahirkan dan membesarkan serta selalu mendoakan dan memberikan nasehat serta dorongan kepada penulis baik secara moral dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk orang spesialku Wahyu Prasajo yang telah menyemangati dan memberi saran untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
12. Untuk adekku Puput Thomasoa & Nurhalimah Dzakiyah yang juga telah menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Sahabat kelasku Sahara Citra Ayudhia, Suci Tri Ariyanti, Lilis Kasiyanti, Kasih Karisma dan Norhera terima kasih yang selalu setia menemani baik suka maupun duka selama 4 tahun ini memberi saran dan juga penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Sahabat sewaktu SMA, Rahma Alis Tari, Denanda Karamoy, Latifa dan Ilham Refindo terima kasih telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

15. Serta semua teman-teman angkatan 2015 yang juga telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih dengan keyakinan dan keikhlasan adalah perkenankan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah banyak membantu dalam penyelesaian ini.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis,

**SYEREN AGNESIA BATUBARA**

NIM: 15612086

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b><i>ABSTRAK</i>.....</b>	<b><i>xviii</i></b>

### **1. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Masalah .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1. Kegunaan Ilmiah .....	6
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7

### **2. TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Tinjauan Teori .....	9
2.1.1. Manajemen.....	9
2.1.2. Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4 Semangat Kerja .....	11
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja .....	11

2.1.4.2	Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	13
2.1.4.3	Dimensi Dan Indikator Semangat Kerja .....	15
2.1.4.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja. ....	17
2.1.4.5	Faktor-faktor Yang Dapat Meningkatkan Semangat Kerja .....	19
2.1.4.6	Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi.....	20
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	21
2.3.	Penelitian Terdahulu .....	22
<b>3.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Jenis Data .....	27
3.2.1.	Data Primer .....	27
3.2.2.	Data Sekunder .....	28
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1.	Observasi.....	28
3.3.2.	Wawancara.....	29
3.3.3.	Dokumentasi.....	30
3.3.4.	Studi Pustaka .....	30
3.4	Populasi dan Sampel .....	30
3.4.1.	Populasi .....	30
3.4.2.	Sampel.....	31
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.6	Teknik Pengolahan Data. ....	32
3.7	Teknik Analisis Data .....	34
<b>4.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Hasil Penelitian .....	37
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.2	Struktur Organisasi.....	39
4.1.3	Deskripsi Pekerjaan.....	40
4.1.4	Karakteristik Responden .....	42
4.1.4.1	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42

4.1.4.2 Berdasarkan Usia .....	43
4.1.4.3 Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.2 Analisis Data Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	44
4.2.1 Reduksi Data .....	44
4.2.2 Penyajian Data.....	66
4.3 Penarikan Kesimpulan.....	69
4.4 Pembahasan.....	70
<b>5. PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan .....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Harga Tiket Majestic Ferry & Wavemaster Dari Indonesia - Singapura .....	38
Tabel 4.2 Harga Tiket Majestic Ferry & Wavemaster Dari Singapur – Indonesia .....	39
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kondisi Pekerjaan .....	46
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Rekan Kerja.....	50
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kompensasi.....	54
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kepemimpinan .....	58
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 4.11 Hasil Penyajian Data.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Transkrip Wawancara

Lampiran 3 : Lembar Observasi

Lampiran 4 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 : Persentase Plagiat



## ABSTRAK

### ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG

Syerenagnesiabatubara. 15612086. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang.  
[syerenagnesia12@gmail.com](mailto:syerenagnesia12@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 5 orang responden dengan menggunakan teknik sampel non-probability yaitu purposive sampling.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Objek dari penelitian ini adalah PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis komponensial yaitu dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengkontraskan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Megah Jaya Sejahtera sistem penggajian yang belum sesuai dengan peraturan pemerintah baik dari jumlah maupun sistem kenaikan gajinya dan kurangnya komunikasi langsung antara pimpinan dan bawahan, termasuk dalam memberikan arahan, sehingga pimpinan kurang memahami apa yang menjadi keinginan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kedua faktor tersebut cenderung mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada keperdulannya terhadap pekerjaan dan bisa berdampak kepada tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang dapat memperlambat proses penyelesaian pekerjaan. Semangat kerja merupakan perilaku dari tenaga kerja seseorang yang menimbulkan kegairahan atau kesenangan pada dirinya agar dapat bekerja dengan rajin sesuai kemampuannya.

Kata kunci: Semangat Kerja, Komunikasi, Sistem Penggajian

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd., M.M.  
Dosen Pembimbing II : Tubel Agusven, M.M.

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE ANALYSIS IN PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

*Syerenagnesiabatubara. 15612086. Management. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang  
syerenagnesia12@gmail.com*

*The purpose of this study was to determine employee morale at PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang. This study used a sample of 5 respondents using a non-probability sample technique, namely purposive sampling.*

*The method used in this research is descriptive qualitative method. The object of this research is PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang. Analysis of the data in this study uses componential analysis which is done through observation and selected interviews with contrasting questions.*

*The results of this study indicate that PT. Megah Jaya Sejahtera payroll system that is not in accordance with government regulations both in terms of the amount and increase the salary system and the lack of direct communication between leaders and subordinates, including in providing direction, so that leaders do not understand what employees want.*

*Based on the results of this study, these two factors tend to affect employee morale so that it impacts on caring for the work and can have an impact on the level of attendance at work that can slow down the process of completing work. Work spirit is the behavior of someone's workforce that gives rise to excitement or pleasure in him in order to work diligently according to his abilities.*

*Keywords: Work Spirit, Communication, Payroll System*

*Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd., M.M.  
Dosen Pembimbing II : Tubel Agusven, M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis, persaingan usaha antar perusahaan tidak dapat terhindarkan lagi. Di dalam setiap kegiatan bisnis manusia selalu menjadi peran penting dan dominan, karena dalam kegiatan tersebut yang bertugas sebagai pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan adalah manusia (dalam hal ini Karyawan). Karyawan yang memahami pentingnya peningkatan kinerja akan memiliki komitmen yang besar pada perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung komitmen ini merupakan perwujudan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan baik tujuan personal maupun tujuan perusahaan

Memasuki era globalisasi saat ini, organisasi atau perusahaan akan menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin kompleks. Dan kompetitif.. Keadaan ini menuntut agar perusahaan mampu mengungguli dan mempertahankan eksistensinya dengan perusahaan lain. Peran manusia dalam sebuah perusahaan menjadi begitu penting jika dikaitkan dengan persaingan usaha yang begitu kompleks. Untuk itu diperlukan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang optimal.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia yang terpelajar, yaitu pribadi-pribadi yang terus mau belajar dan bekerja

keras dengan penuh semangat, sehingga potensi pribadinya bisa berkembang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan lebih baik kualitas dan kinerjanya bila dikelola dengan sangat baik, karena dengan pengelolaan sumberdaya manusia yang terencana dan berkelanjutan akan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Disinilah pentingnya manajemen sumberdaya manusia demi pengembangan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hartatik (2014) adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu masyarakat, maupun organisasi. Sumber daya manusia yang semangat dalam bekerja sangat dibutuhkan di organisasi. Dengan adanya semangat kerja pada karyawan sebuah organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi perluasan pekerjaan karena dengan semangat kerja karyawan akan termotivasi untuk berkerja lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

Menurut Hasibuan (2013) Semangat kerja bisa diartikan sebagai bentuk suasana kerja yang didapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan seseorang di dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat mendorong seseorang tersebut untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja karyawan merupakan hal abstrak yang tidak dapat dirasakan langsung tetapi mempunyai dampak yang sangat penting bagi peningkatan perusahaan kedepan. Maka dari itu perusahaan harus bisa tetap menjaga semangat kerja karyawannya, karena apabila perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaannya pun akan cepat terselesaikan.

Disamping itu karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan pada saat terjadinya permasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Ini akan berbeda jika semangat kerja karyawan rendah, mereka akan lebih mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka hal-hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan akan mudah diatasi seperti, absensi dapat diperkecil, kerusakan akan dapat dikurangi dan dapat juga menekan kemungkinan perpindahan karyawan dan sebagainya.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang menjalankan kapal ferry pacific dan menjualkan tiket secara online ataupun dapat secara langsung. Agar dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada konsumen maka perlu adanya sumber daya manusia yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja

Berikut ini adalah data karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang 2019**

NO	BIDANG	JUMLAH
1.	Supervisor	1
2.	Sekretaris	1
3.	Staff Pemasaran	8

Sumber: PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang, maka ditemukan fenomena-fenomenanya, yaitu:

- a. Adanya beberapa karyawan yang kurang menaati peraturan kerja diperusahaan yang telah ditetapkan, seperti sering terlambat masuk kantor, dan pulang kerja tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Adanya karyawan yang kadang tidak hadir atau absen pada saat jam kerjanya sehingga pekerjaan yang seharusnya cepat diselesaikan jadi tidak terselesaikan
- c. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena diatas dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan**  
**PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.**  
**Enam Bulan Terakhir**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Persentase
1	Januari	10	25	27	10,8%
2	Februari	10	23	20	8,7 %
3	Maret	10	25	27	10.8 %
4	April	10	25	30	12 %
5	Mei	10	25	22	8,8 %
6	Juni	10	25	28	11,2 %

Sumber: PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa persentase kehadiran karyawan cukup tinggi yaitu berkisar 8,7-12 % hal ini tentu saja dapat menghambat penyelesaian pekerjaan karena hampir setiap bulan ada saja karyawan yang tidak masuk atau tidak hadir untuk bekerja.

Situasi seperti diatas mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan atau pegawai sebagaimana menurut Nitisemo (2010) indikasi turunnya semangat kerja diantaranya adalah tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu : Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu antara lain :

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini untuk menambah dan memperluas ilmu manajemen (khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi peneliti, menambah wawasan penulis mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.
- b. Bagi PT. Meagah Jaya Sejahtera Tanjungpinang, diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang untuk



mengambil kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

- c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, khususnya dibidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia pada materi Semangat Kerja Karyawan.
- d. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi dalam ilmu Ekonomi Manajemen sehingga dapat memperkaya dan memperluas wawasan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini diajukan 5 bab yang diawali dengan hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam penyusunan ini. Adapun pembagian sistematikanya sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri

dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB 11 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan teori dalam pemecahan permasalahan.

**BAB 111 : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan membahas tentang metodologi penelitian. Metodologi penelitian berisi metode-metode dalam penelitian yang digunakan seperti jenis penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen (Yusuf, 2015).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wijayanto, 2012).

##### **2.1.2. Sumber Daya Manusia**

Menurut Yusuf (2015) sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Sumber daya manusia sebagai individu yang merencanakan dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil

bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

### **2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia**

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan ilmu dan seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan sumber daya manusia tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mengetahui mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses merekrut, melatih menilai dan mengkompensasikan karyawan dengan memperhatikan pertimbangan hubungan antar karyawan, keamanan, dan kesehatan serta keadilan.

#### **2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai pengertian manajemen yang diuraikan diatas, manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh (Dessler, 2010) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi dasar, yaitu:

- a. Perencanaan, yaitu menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- b. Pengorganisasian, yaitu memberikan tugas spesifik kepada bawahan, membuat devisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
- c. Penyusunan staf, yaitu menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
- d. Kepemimpinan, yaitu mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
- e. Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan
- f. Kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana kualitas
- g. Prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar tersebut melakukan evaluasi.

#### **2.1.4. Semangat Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Alexander Leightemy (Alex Nitisemito 2010:160), semangat kerja adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Menurut Alexander Leighton (Moekijat, 2010) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2013) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Tohardi (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2012) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama

Dari beberapa devinisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok kerja karyawan yang menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakan sebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggungjawab untuk mencapai hasil usaha yang diinginkan, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja karyawan biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatiannya dari atasan, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif atau berupa *reward*.

#### **2.1.4.2 Indikasi Turunnya Semangat Kerja**

Menurut Nitisemo, indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. 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.

b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari 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.

c. Tingkat kerusakan yang meningkat

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

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

f. Tuntutan yang sering terjadi

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

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dari pemogokan.

Dari indikasi turunnya semangat kerja dapat disimpulkan yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimanamana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja**

Berikut adalah beberapa Dimensi semangat kerja yang dikemukakan oleh (alex nitisemo), diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Naiknya Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerja dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya oleh karena itu harus dibuat



standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

1. profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. tidak menunda pekerjaan
3. mempercepat pekerjaan.

b. Tingkat Absensi Rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa
4. Sakit

c. Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat didapatkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi Labour Turn Over diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Berkurang Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak punya kegelisahan. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan dalam bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

1. Kepuasan Kerja
2. Ketenangan dalam bekerja
3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
4. Hubungan kerja yang harmonis.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Flippo (Indiana Jones, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

- a. Tingkat kehadiran, merupakan kehadiran yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya
- b. Kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

- c. Kerjasama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut pendapat Tohardi (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2012), sebagai berikut:

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

Menurut Nawawi (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2012) 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

Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Dimana kondisi pekerjaan yg baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Rekan Kerja

Dimana adanya rekan kerja yang baik dan saling membantu pekerjaan dan membentuk team work yang handal, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Kompensasi

Dimana kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan dengan baik.

4. Kepemimpinan

Dimana hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

5. Lingkungan Kerja

Dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

#### **2.1.4.5 Faktor-faktor Yang Dapat Meningkatkan Semangat Kerja**

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemo (2010 ) antara lain sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup. Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup ini sangat relatif.

Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja.

- b. Memperhatikan kebutuhan rohani. Contohnya hari-hari libur suatu agama
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai. Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Biasanya di dalam suatu organisasi terhadap karyawan ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan.
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Setiap organisasi harus mampu menempatkan setiap karyawannya pada posisi yang tepat.
- f. Memberikan kesempatan untuk maju. Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju.
- g. Perasaan aman mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja karyawan.
- h. Sekali-kali karyawan sering diajak berunding. Dengan mengikut sertakan mereka berunding, perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga melaksanakan kegiatan baru tersebut dengan lebih baik.

#### **2.1.4.6. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi**

Menurut Netisemito (Dwi Agung Nugroho Arianto 2014) bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat kerja karyawan adalah:

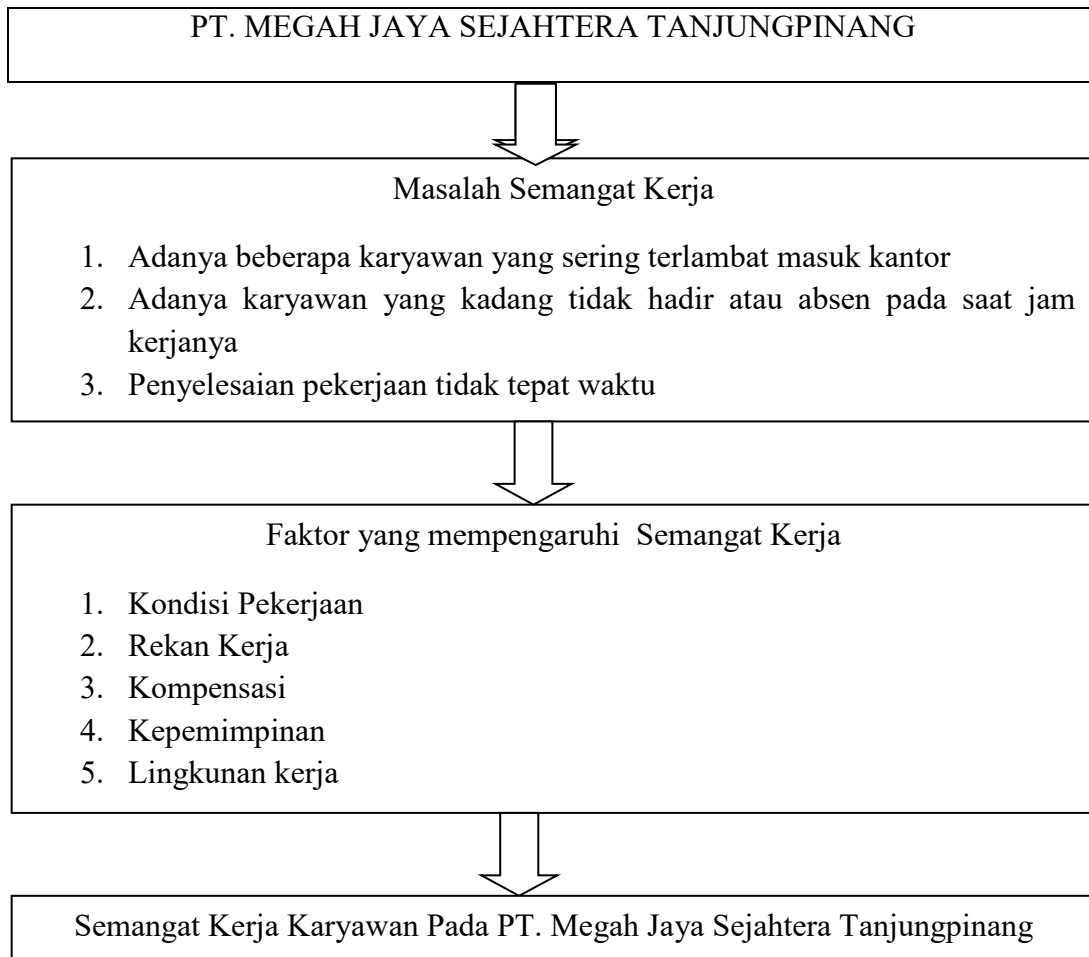
1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

4. Tingkat kerusakan
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan pekerjaan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Sebuah pemahaman yang paling mendasar yang memberikan penjelasan sementara pada gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Sugiyono, 2017). Jadi dalam kerangka pemikiran terdapat konsep atau garis besar pemecahan masalah yang telah dirumuskan. Untuk itu kerangka permasalahan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

## 2.3 Penelitian Terdahulu

### 2.3.1. Nasional

Penelitian yang dilakukan Dwi Agung Nugroho Arianto (2012) yang berjudul “Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di SLB –C Yaspenlub Kabupaten Demak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C

Yaspenlub Kabupaten Demak dan ingin mengetahui dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor penyebabnya rendahnya semangat kerja guru adalah faktor gaji dan insentif yang kurang mencukupi, lingkungan yang kurang kondusif dan hubungan antara pimpinan dengan bawahan (guru) kurang harmonis, serta komunikasi antar rekan sejawat juga kurang komunikasi dan dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya gaji dan insentif yang diterima guru adalah penurunan kinerja guru terutama guru honorer, sedangkan dampak dari lingkungan yang tidak kondusif dan kurang bersih membuat para guru serta para wali murid merasa kurang nyaman dalam beraktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Edy Susanto & Adnyani (2012) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian menggunakan teknik analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor motivasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan kerja fisik, dan faktor semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjungpinang, n.d.(2013) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang”. Penelitian ini



bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat semangat kerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang. Jenis penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif. Metode penelitiannya menggunakan teknik analisis faktor. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Sekretariat Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji antara lain pemberian penghargaan berupa pemberian bonus atau insentif berupa materi dan latihan berupa peningkatan kesempatan mengikuti pendidikan latihan dan pembagian tugas belajar bagi pegawai yang berprestasi dan pemberian promosi melalui pemberian promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi dan pemberian kesempatan promosi jabatan yang sama bagi pegawai.

### **2.3.2. Internasional**

Penelitian yang dilakukan oleh Devi & Ravi, n.d (2018) yang berjudul “A Study on Employee Morale with Special Reference to Butterfly Gandhimathi appliance Pvt Ltd”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami tentang semangat kerja karyawan, untuk mengetahui berbagai faktor yang menyebabkan moral karyawan diperusahaan, untuk mengetahui tingkat moral karyawan yang bekerja diperusahaan, untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan, dan untuk menyarankan langkah-langkah efektif untuk meningkatkan moral karyawan kupu-kupu pvt ltd. Jenis penelitian yang dilakukan dengan cara deskriptif. Metode pengumpulan datanya menggunakan

data primer dan sekunder. Data primernya dilakukan melalui struktur daftar pertanyaan. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari catatan perusahaan. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki hubungan yang baik dengan sesama pengawas pekerja tetapi ada sedikit hubungan antara lain departemen, responden berpendapat bahwa mereka tidak mendapatkan moral yang baik atasan mereka ketika mereka memenuhi pekerjaan, mayoritas responden memiliki kepemimpinan yang baik dari serikat pemimpin, para responden menyatakan bahwa mereka memiliki beban kerja yang berat diorganisasi, mayoritas responden terinspirasi oleh organisasi dengan melakukan pekerjaan mereka, para responden mengatakan akan lebih banyak omset dalam organisasi, mayoritas responden tidak memiliki perasaan yang lebih baik setelah mereka berhasil, dan mayoritas responden mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan oleh S.Sangeetha & Dr.G.Sundharavadivel yang berjudul "A Study On Employee Morale With Reference To Tids Priavate Limited". Penelitian ini bertujuan untuk memahami semangat karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor semangat karyawan. Metode pengumpulan datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Data primernya mereka membuat pertanyaan dan juga melakukan koesioner meliputi beberapa responden. Data sekundernya mereka mengambil dari tempat tersebut. Hasi penelitian ini disimpulkan bahwa dalam lingkungan moral yang tinggi pekerjaan cenderung memiliki kenyamanan yang lebih besar dengan oranglain, semangat kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan yang baik diantara pekerja, produktivitas

keseluruhan akan meningkat karena banyak operator yang berpengalaman, dan kesalahan akan rendah jumlahnya karena lebih banyak jumlah operator yang berpengalaman.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut sugiyono (2012) penelitian kualitatif cenderung sebagai penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan kondisi realitas sebagaimana adanya. Jadi dalam penelitian deskriptif, peneliti diasumsikan telah mengetahui tentang masalah penelitian dan telah mengetahui jenis informasi yang akan dicari. Jenis penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah, dan penelitian tidak membuat perlakuan karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat emic, yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data bukan pandangan peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk menganalisis atau menggambarkan semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Widiyoko (2012) data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung berupa tanggapan, saran, kritik, pertanyaan, dan penelitian dari pegawai sebagai responden.

Contoh: dalam penelitian data primer ini berupa data kualitatif yang diperoleh dengan cara peneliti langsung melakukan wawancara dengan karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Indriantoro (2013) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dan tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Contoh: penelitian data sekunder ini berupa bahan bacaan tertulis yang diperoleh dari pustaka.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data (sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### **3.3.1 Observasi**

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk mengevaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. (Sujarweni, 2015), hasil

observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.

Adapun observasi ini peneliti mengamati secara langsung objek yang ingin diteliti pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang melihat secara langsung bagaimana semangat kerja karyawan dan tidak mengajukan pertanyaan.

### **3.3.2 Wawancara**

Menurut Sujarweni (2015), wawancara merupakan proses penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka, yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, menggunakan pedoman. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit ataupun kecil.

Jenis wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya. Dalam melakukan wawancara selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Sujarweni, (2015) mengatakan, wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dimana peneliti menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-

pertanyaan yang menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Proses wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan.

### **3.3.3 Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2014), menjelaskan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan penelitian kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini seperti data tentang jumlah karyawan, data-data tentang profile dan sejarah perusahaan serta gambaran proses wawancara antara peneliti dan karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

### **3.3.4 Studi Pustaka**

Segala usaha yang dilakukan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedian, dan sumber-sumber lain baik tercetak maupun elektronik.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus, jika sebagian saja maka disebut sampel. (Sujarweni, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yang berjumlah 10 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *Non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*, menurut Sugiyono,(2014) *purpose sampling* adalah teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini yaitu 5 orang karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yang terdiri dari satu orang supervisor, satu orang sekretaris dan 3 orang karyawan

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan, yaitu “Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang”.



Maka definisi operasionalnya yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Faktor –faktor semangat kerja	Pengukuran
Semangat Kerja	Semangat kerja adalah dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.  (Hasibuan, 2013)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Rekan Kerja 3. Kompensasi 4. Pimpinan 5. Lingkungan Kerja  (Hasibuan, 2013)	Wawancara

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang paling penting dalam penelitian, karena dalam tahap ini data dapat di beri arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan

menggunakan pengolahan data dengan model Miles & Huberman yang melalui tiga kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

### **3.6.1 Reduksi Data**

Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh penulis lapangan melalui observasi. Penulis harus menulis dengan teliti, kemudian dirangkum, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penulis teliti. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran tentang bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

### **3.6.2 Penyajian Data**

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan hubungan antar sejenis. Miles & Huberman mengatakan, yang paling sering di gunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dapat dijadikan sebagai kumpulan informasi yang tersusun sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Sugioyono, 2015).

### **3. Menarik Kesimpulan**

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles & Huberman adalah penarikan kesimpulan. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskriptif atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Pengolahan data kualitatif akan menarik kesimpulan secara bertahap dengan tetap memperhatikan perkembangan perolehan data (Sugiyono, 2015).

#### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi tempat penelitian dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit dan menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan peneliti pelajari dan membuat kesimpulan yang akan diceritakan pada orang lain. Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh sebagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan terus-menerus (Sugiyono, 2015).

Adapun analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis komponensial mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengkontraskan antara elemen. Dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengkontraskan.

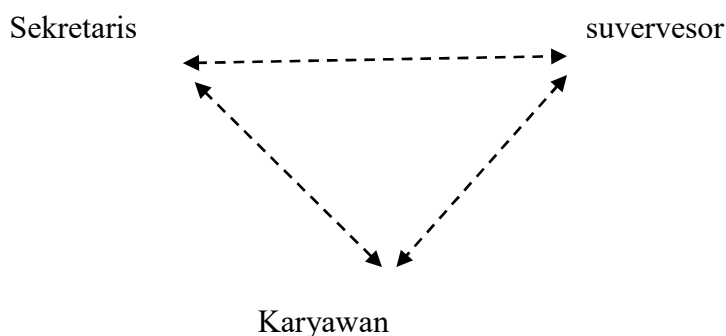
### 3.7.1 Uji Kredibilitas

#### 1. Triangulasi

*William wiersma, ( 1986) dalam .( Sugiono, 2015 ) Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data source or multiple data collection procedure.* (Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

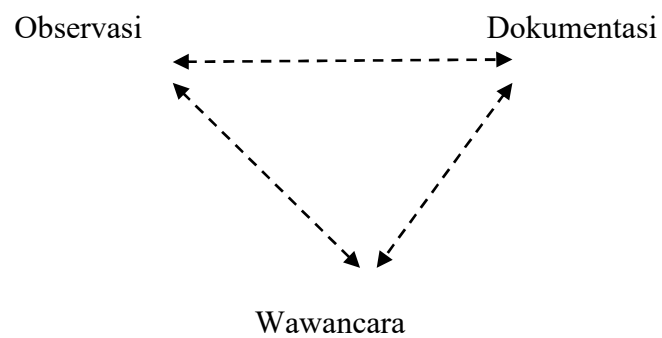
##### a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.



##### b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Devi, P. S., & Ravi, A. G. (n.d.). A Study on Employee Morale with Special Reference to Butterfly Gandhimathi appliance Pvt Ltd, *119(12)*, 14993–15010.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2012). ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT KERJA GURU DI SLB-C YASPENLUB KABUPATEN DEMAK.
- Edy Susanto & Adnyani, I. G. A. D. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud, 20–34.
- Efendi, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kanpar Bangkinang Kota.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indriantoro, N. (2013). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF E.
- Sugioyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Barupress.
- Widiyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrmen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## CURICULUM VITAE



Nama : Syeren Agnesia Batubara  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 November 1997  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Email : [syerenagnesia12@gmail.com](mailto:syerenagnesia12@gmail.com)  
Alamat : Griya Hangtuh Permai Blok G2 No 1  
Pendidikan : SD Negeri 013 Tanjungpinang Timur  
SMP Negeri 12 Tanjungpinang  
SMA Negeri 3 Tanjungpinang  
STIE Pembangunan Tanjungpinang