

**ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT
KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**AHMAD JUFRI
NIM : 15612204**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT
KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

Oleh

AHMAD JUFRI

NIM : 15612204

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT
KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

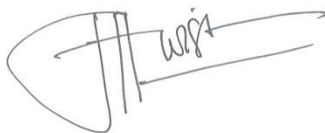
Oleh

Nama : Ahmad Jufri
NIM : 15612204

Menyetujui :

Pembimbing Pertama

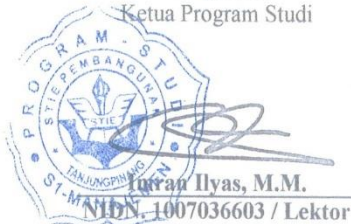
Pembimbing Kedua



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

Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi



Idris Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT
KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Ahmad Jufri
NIM : 15612204

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Belas
Agustus Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



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

Sekretaris



Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli
Anggota,



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

Tanjungpinang, 19 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,



Chary Marlinda, S.T., M.Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ahmad Jufri
NIM : 15612204
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.27
Program Studi : Manajemen
Judul skripsi : Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya
Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Pada
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota
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 paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Ahmad Jufri
NIM : 15612204

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah

Sujud Syukur kepersembahkan kepada-mu ya allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, yaitu kepada ibu dan Almarhum ayah ku yang selama ini telah menyayangiku sampai sekarang, dan juga kupersembahkan kepada keluarga kakak, abang serta adik ku, dan juga kepersemabhakan kepada teman-teman yang senantiasa memotivasi serta mendukung, mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini bukanlah awal ataupun akhir, namun skripsi ini adalah sebuah pencapaian yang harus diselesaikan dengan penuh keikhlasan, semoga dengan terselesainya skripsi ini dapat membuat bahagia orang-orang yang berada didekatku.

Terimakasih

HALAMAN MOTTO

*“Teruslah Berjuang Dan Mencoba Karna Hidup Ini Penuh Dengan Kejutan.
Karna Dunia Ini Bukanlah Tujuan, Hanya Sebuah Perjalanan.”*

*“Bersyukur Kepada Allah,
Jangan Menunggu, Lakukanlah Sebisa Mungkin.”*

SEMANGAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Karena atas karunia dan rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penulisan skripsi yang penulis ambil dengan judul “Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang”, disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Manajemen Strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekertaris Program Studi S1 sekaligus dosen pembimbing 1 yang penuh dengan kesabaran dan ketersediaanya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasehat dalam meyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Mu`azamsyah S.Sos., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan nasehat dan bimbinganya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
7. Bapak kepala Dinas BPBD Kota Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi ini, dan juga kepada rekan Anggota TRC yang telah suka rela dalam membantu dalam terselesainya skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tuaku yaitu Ibu Sabariah dan Almarhum Ayahku Salim Bin Karno dan saudara kandung penulis mulai dari kakak Siti Saharah, Abang Nizar, Rospandi, Salihin, Hasbullah dan juga adik ku Siti Taharah, yang tiada hentinya memberikan dorongan dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Serta untuk teman-teman Dwi Gamma Anugrah, Iskandar Muda, Bambang Prayitno, Hasbillah, Riko, Ramses Takke, Diki, Firman, Lilif Cardayana dan juga kepada teman seperjuangan Dewi Fatimah, Erianto, Inggit Kasmaulidina, Rudi Hartono, Nasron, Andrian. Dan teman yang lainnya yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu yang tiada bosannya memberikan semangat serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini terimakasih.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tidak terhingga dalam hidupnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2019

Penulis

AHMAD JUFRI
NIM 15612204

DAFTAR ISI

HAL

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN | |
| HALAMAN PERNYATAAN | |
| HALAMAN MOTTO | |
| KATA PENGANTAR..... | Vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACK | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Peneitian..... | 8 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| 1.4.1 Kegunaan Ilmiah | 8 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 8 |
| 1.5 Sistematis Penulisan..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.2 Pengertian Semangat Kerja..... | 15 |
| 2.2.1 Dimensi Semangat Kerja..... | 17 |
| 2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja | 18 |
| 2.2.3 Gejala Menurunnya Semangat Kerja | 19 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.2.4 | Indikator Semangat Kerja..... | 22 |
| 2.2.5 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja..... | 25 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 31 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 34 |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 34 |
| 3.2 | Jenis Data | 35 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan | 36 |
| 3.3.1 | Observasi..... | 36 |
| 3.3.2 | Wawancara | 37 |
| 3.3.3 | Dokumentasi | 37 |
| 3.4 | Populasi Dan Sampel | 38 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 38 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 39 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| 3.6 | Teknik Pengolahan Data | 41 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 43 |
| 3.7.1 | Uji Keabsahan Data..... | 43 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 46 |
| 4.1 | Profil BPBD Kota Tanjungpinang..... | 46 |
| 4.1.1 | Struktur Organisasi | 47 |
| 4.1.2 | Visi Dan Misi..... | 49 |
| 4.2 | Gambaran Tim Reaksi Cepat (TRC) | 54 |
| 4.2.1 | Tugas Pokok Tim Reaksi Cepat..... | 54 |
| 4.2.2 | Fungsi Tim Reaksi Cepat..... | 54 |
| 4.2.3 | Penugasan Tim Reaksi Cepat BPBD..... | 55 |
| 4.2.4 | Tahap Pelaksanaan..... | 57 |
| 4.2.5 | Tahap Pengakhiran | 57 |
| 4.2.6 | Daftar Perlengkapan TRC BPBD..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3 Hasil Penelitian..... | 60 |
| 4.3.1 Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Pada BPBD Kota Tanjungpinang..... | 60 |
| 4.3.1.1 Analisis Penyebab Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat BPBD Kota Tanjungpinang..... | 60 |
| 4.3.1.2 Analisis Dampak Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat BPBD Kota Tanjungpinang..... | 67 |
| 4.3.2 Penyajian Data | 75 |
| 4.4 Penarikan Kesimpulan | 79 |
| 4.5 Pembahasan | 81 |
| 4.5.1 Penyebab Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat BPBD Kota Tanjungpinang | 86 |
| 4.5.2 Dampak Yang Ditimbulkan Dari Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat BPBD Kota Tanjungpinang | 87 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 89 |
| 5.1 Kesimpulan | 89 |
| 5.2 Saran | 90 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

| No Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 3.1 | Populasi..... | 38 |
| Tabel 3.2 | Sampel..... | 40 |
| Tabel 3.3 | Definisi operasional variabel..... | 41 |
| Tabel 4.1 | Susunan Pegawai BPBD Kota Tanjungpinang..... | 48 |
| Tabel 4.2 | Rekapitulasi Wawancara Indikator Pekerjaan Yang Bermakna..... | 60 |
| Tabel 4.3 | Rekapitulasi Wawancara Indikator Kerja Sama Tim..... | 62 |
| Tabel 4.4 | Rekapitulasi Wawancara Indikator Kepedulian Manajemen..... | 65 |
| Tabel 4.5 | Rekapitulasi Wawancara Indikator Imbalan..... | 68 |
| Tabel 4.6 | Rekapitulasi Wawancara Kurangnya Alat Pendukung Pekerjaan, Seperti Peralatan dan Perlengkapan..... | 69 |
| Tabel 4.7 | Rekapitulasi Wawancara Kurang Efektifnya Kolaborasi Tim..... | 71 |
| Tabel 4.8 | Rekapitulasi Wawancara Kurangnya Kepedulian dan Perhatian Pemimpin/Organisasi Terhadap Karyawan..... | 74 |
| Tabel 4.9 | Rekapitulasi Indikator Kurangnya Gaji dan Ketidakpastian Pencairan Insentif..... | 76 |
| Tabel 4.10 | Penyajian Data Wawancara..... | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| No Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|------------------|--------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 | Kerangkapemikiran | 30 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 49 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran |
|-----------------|---|
| 1. | Pedoman Wawancara |
| 2. | Hasil Wawancara |
| 3. | Dokumentasi Wawancara |
| 4. | Lampiran Laporan Dokumentasi Kejadian TRC-PB BPBD Kota Tanjungpinang |
| 5. | Lampiran Observasi |
| 6. | Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian |
| 7. | Presentase Plagiat |

ABSTRAK

ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Ahmad Jufri. 15612204. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
syahjufripmtk@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab dan dampak dari rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 5 orang yang terdiri dari 1 koordinator lapangan (korlap) dan 4 Anggota Tim Reaksi Cepat dari masing-masing regu. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Objek dari penelitian ini adalah kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang Adalah kurangnya penunjang pekerjaan seperti belum lengkapnya peralatan yang digunakan dan juga kurangnya kesiapan armada seperti bensin yang jarang teredia, kurangnya kolaborasi Tim seperti ketidakcocokan antara tim dan adanya perbedaan pendapat para Anggota Tim Reaksi Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya Kepedulian dan perhatian pemimpin/organisasi terhadap karyawan. Kurangnya gaji yang diterima dan juga insentif yang tidak pasti akan pencairannya. Dampak yang ditimbulkan dari rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat yaitu akan berdampak kepada masyarakat, seperti terlambat memberikan pertolongan dan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan, dan juga akan membuat prestasi kerja menurun, menurunnya loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi, dan juga membuat rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya yang dilakukan oleh organisais/perusahaan perlu ditingkatkan lagi semangat kerja karyawan demi untuk mempertahankan eksistensinya, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi

Kata Kunci : Semangat Kerja, Anggota TRC dan Organisasi

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S T., M.M
Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Mu`azamsyah S.Sos, M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF CAUSES AND LOW IMPACT OF SPIRIT WORKING TEAM MEMBERS FAST REACTION IN REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCYTANJUNGPINANG CITY

Ahmad Jufri. 15612204. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
syahjufripmtk@gmail.com

The purpose of this study was to determine the causal factors and impacts of the low morale of the members of the Rapid Recording Team at the Regional Disaster Management Agency in Tanjungpinang City. This study used a sample of 5 people consisting of 1 field coordinator (corlap) and 4 Members of the Rapid Recognition Team from team mansing. The method used in this study is to use a type of descriptive research with a qualitative approach. The object of this research is the Tanjungpinang City BPBD office.

The results showed that the factors that caused the low morale of members of the Tanjungpinang City Disaster Management Agency Quick Response Team were the lack of supporting work such as incomplete equipment used and also lack of fleet readiness such as gasoline that was rarely available, Team lack of collaboration factors such as incompatibility between the team and the difference in opinions of the Reaction Team Members quickly in completing the work done. Factor lack of concern and attention of leaders / organizations to employees. the factor is the lack of salary received and also the uncertain incentives for disbursement. The impact of the low morale of members of the Rapid Reaction Team is that it will impact the community, such as late giving help and services to the people in need, and will also reduce work performance, decrease employee work loyalty towards the organization, and also make employee work productivity lower .

Based on the results of this study, it should be done by the organization / company to increase employee morale in order to maintain its existence, because the existence of high morale will accelerate the achievement of organizational goals

Keywords: Work Spirit, TRC Members and Organizations

Supervisor 1: Dwi Septi Haryani, S T., M.M

Supervisor 2: Muhammad Mu`azamsyah S.Sos, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang, berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung kepada penerapan sumber daya manusia yang merupakan faktor paling berpengaruh bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sebuah perusahaan tidak akan berkembang dan maju tanpa didukung oleh sumber daya manusianya meskipun perusahaan tersebut mempunyai fasilitas yang canggih dan lengkap. didunia kerja organisasi harus memiliki tenaga kerja yang bisa bersaing dengan memberikan kemajuan pada suatu organisasi serta mampu berinovasi dengan semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman dan kemudian keadaan ini merupakan peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri yang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu lembaga perusahaan, juga dapat diutamakan pada aspek manajerial atau pengaturan yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Organisasi memerlukan sistem yang dapat mendorong kinerja dalam organisasi tersebut.yaitu semangat kerja karyawan yang tinggi. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Seorang pekerja/karyawan perlu diperlakukan dengan baik memandang mereka manusia yang mempunyai kebutuhan yang harus mereka penuhi untuk kelangsungan hidupnya sehari-hari, sehingga karyawanpun dapat

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

Menurut Siswanto dalam (Nugroho, 2012) mengungkapkan semangat kerja merupakan sebagai keadaan psikologis seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) dalam (Nugroho, 2012) Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang dapat menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam sebuah perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan serta kemauan setiap individu dan sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui dari prestasi kerja, kerja sama, kegairahan bekerja, serta hubungan yang harmonis. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi atau instansi tersebut akan banyak memperoleh keuntungan seperti pekerjaan yang cepat selesai. Dengan demikian apabila

seorang karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan baik dengan memberikan pelayanan yang tinggi, maka konsumen atau masyarakat akan merasa puas. Sebaliknya jika seorang karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah maka pekerjaan yang dilakukannya kurang maksimal dan kualitas pelayanan yang diberikan rendah, maka konsumen yang membutuhkan pelayanan akan merasa tidak puas.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintahan non-departemen yang melaksanakan tugas Penanggulangan Bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten atau Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Penanggulangan Bencana Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksanaan Penanganan Bencana (Satkorlak) ditingkat Provinsi dan Satuan Pelaksanaan Penanganan Bencana (Satlak PB) ditingkat Kabupaten atau Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata cara kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang dan peraturan Pemerintahan Walikota Tanjungpinang Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Uraian pokok dan fungsi organisasi dan tata cara kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang. Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah melaksanakan kebijakan daerah dalam bidang

penanggulangan bencana daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang dibentuk agar dapat mempedomani peraturan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah No. 3 (tiga) Tahun 2008 Tentang pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang disingkat TRC BPBD, adalah suatu tim yang dibentuk oleh kepala BNPB, terdiri dari instansi/lmbaga teknis/non teknis terkait yang bertugas melaksanakan kegiatan kaji cepat bencana serta dampak dari bencana pada saat tanggap darurat meliputi penilaian kebutuhan (*Needs assessment*), penilaian kerusakan dan kerugian (*damageand loses assessment*) serta memberikan dukungan pendampingan (membantu SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota) dalam Penanggulangan Darurat Bencana.

Pada umumnya di Indonesia sering kali terjadi kasus-kasus dilingkungan pemerintahan yang menyebabkan lambatnya proses pelayanan terhadap masyarakat. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya semangat kerja karyawan, menurut Situmorang (2006) dalam(Nugroho, 2012) mengemukakan semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan atasan dan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan. Menurut (Danish, Saeed and Aslam, 2014) insentif dan penghargaan adalah kekuatan yang digerakan karyawan dan sangat perlu untuk untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan kemudian merancang sistem penghargaan yang efektif yang meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Observasi awal di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang, ditemukan permasalahan mengenai semangat kerja khususnya pada Anggota Tim Reaksi Cepat (TRC), Beberapa indikasi yang menunjukkan ada rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Kaswan, 2016) indikator semangat kerja diantaranya yang pertama Pekerjaan yang bermakna, ialah pekerjaan yang memberikan esensi/dasar terhadap apa yang dilakukan dan membawa perasaan terpenuhi/bahagia kedalam kehidupan. pekerjaan yang bermakna terdiri atas Pemahaman diri, kondisi Pekerjaan itu sendiri, rasa keseimbangan. Salah satu indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan tentang makna dari pekerjaan Anggota Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu dikarenakan kurangnya penunjang pekerjaan seperti belum lengkapnya peralatan yang digunakan dan juga kurangnya kesiapan armada seperti bensin yang jarang teredia, sehingga membuat berkurangnya makna dari pekerjaan tersebut.

Yang kedua Kerja sama tim, kerja sama tim menggambarkan seperangkat nilai yang mendorong, menyimak, dan merespon secara konstruktif pandangan-pandangan yang dikemukakan orang lain, memberikan orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan, dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Dalam kolaborasi tim atau kerja sama tim, berbagai pihak dengan keterampilan yang saling melengkapi berbagai pengetahuan, talenta keterampilan, informasi resiko, dan sumber daya untuk mencapai tujuan timbal balik yang mungkin mereka capai secara terpisah. hasil kolaborasi atau kerja sama tim yang sukses adalah sesuatu

yang tidak ada sebelumnya solusi terhadap masalah, gagasan baru, tingkat produk, pelayanan atau tujuannya sendiri. Salah satu indikasi yang menunjukkan permasalahan tentang kolaborasi atau kerja sama tim ialah, dikarenakan berbedanya pendapat para Anggota Tim Reaksi cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga membuat berkurang keefektifan dalam bekerja samadalam tim.

Yang ketiga kepedulian manajemen, Sangat perlu pemimpin menunjukkan empati, sentuhan dan sedikit kepedulian atau perhatian kepada karyawan kata-kata perhatian dan kepedulian bisa punya pengaruh besar memotivasi karyawan. Kepedulian dan perhatian yang tulus organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepedulian dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Salah satu indikasi yang menunjukkan permasalahan tentang kurangnya kepedulian manajemen yaitu kurangnya kepedulian dan perhatian pemimpin/organisasi terhadap karyawan

Yang keempat imbalan, Kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang sangat krusial, karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan kinerja yang produktif sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Salah satu indikasi yang menyebabkan ada rendahnya semangat kerja karyawan adalah dikarenakan kurangnya imbalan salah satunya adalah kurangnya gaji yang diterima

oleh karyawan dan juga ketidakpastian waktu pencairan insentif/identil, sehingga membuat melemahannya semangat kerja para anggota dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Menimbang pekerjaan yang dilakukan cukup berat dan dilatar belakangi kurangnya dukungan seperti kurangnya peralatan dan kesiapan armada yang sering terkendala, kolaborasi tim yang kurang efektif, serta kurangnya Kepedulian dan Perhatian Pemimpin/Organisasi Terhadap Karyawan, dan gaji yang kurangnya insentif yang tidaktau kapan dicairkan.dalam hal ini membuat adarendahnya semagat kerjaanggota dalam melakukan pekerjaankhususnya pada Anggota Tim Reaksi CepatBadan Penanggulangan Bencana DaerahKota Tanjungpinang yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Km.05 Tanjungpinang. Untuk itu saya tertarik untuk meneliti kondisi lapangan Angota Tim Reaksi CepatBadan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang, dimana ada rendahnya semangat kerja dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latarbelakang yang telah di paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul. ***“ANALISIS PENYEBAB DAN DAMPAK RENDAHNYA SEMANGAT KERJA ANGGOTA TIM REAKSI CEPAT PADA BADAN PENANGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA TANJUNGPINANG”***.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja penyebab rendahnya semangat kerja Angota TimReaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

2. Bagaimana dampak dari rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi mengenai:

1. Apa saja penyebab rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat
2. Bagaimana dampak dari rendahnya semangat kerja Anggota Tim Reaksi Cepat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pustakaan, serta dapat menjadi informasi yang sangat berguna untuk menambah dan memperluas wawasan bagi pembaca yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut semangat kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk gelar sarjana ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, tetapi juga sebagai salah satu pengimplementasi teori-teori yang penulis dapatkan di bangku kuliah.

1.5 Sistematis Penulisan

Sistematis penulisan laporan ini secara garis besar terdiri dari lima bab yang kemudian menjadi sub-sub berikut :

BAB IPENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum permasalahan penelitian terdiri dari bab Pendahuluan Yang Memuat Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas tentang Tinjauan Pustaka, dan Kerangka Penelitian, dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan metode penelitian, jenis penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, devisi oprasional variabel, metode pengolahan data, metode analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di jelaskan, profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang, visi dan misi, Gambaran Tim Reaksi Cepat, Hasil Penelitian, Penarikan Kesimpulan Dan Pembahasan.

BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dijelaskan, Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Muhammad, 2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Menurut (Sutrisno Edi, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut (Hartatik Indah, 2014) dalam buku Mengembangkan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang fokus peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dikutip dari buku Sumber Daya Manusia Hasibuan (2000) dalam (Hartatik Indah, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya perusahaan karyawan dan masyarakat.

Menurut (Fahmi Irham, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Moses N. Kiggudu (1989) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam (Juni, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut (Suwatno, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personal management*). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dipandang peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengolahan Sumber

daya manusia dilingkungan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan,

Menurut(Hartatik Indah, 2014)Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan sebuah perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang atau karyawan dari suatu perusahaan.

2.2 Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Muhammad, 2018) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Nitisemito (2002) dalam (Nugroho, 2012) Semangat kerja merupakan suatu kondisi seseorang/karyawan yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan. Menurut Siswanto (2000) dalam (Nugroho, 2012) mengungkapkan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2008:26) dalam (Agung and Sriathi, 2015) merumuskan bahwa suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim

menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja menampakan mereka senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lainnya. Manajemen harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi di dalam perusahaannya, terutama yang berkaitan dengan karyawannya.

Menurut(Ashmos dan Duchnon, 2000) dalam(George, Mgbechi and Gabriel, 2013)dalam jurnal internasional mengemukakan bahwa semangat di tempat kerja, adalah merangkum perasaan kesejahteraan yang mendalam dan keyakinan bahwa pekerjaan seseorang berkontribusi secara bermakna terhadap pemenuhan dan melampaui diri. menurut (George, Mgbechi and Gabriel, 2013) semangat ditempat kerja menimbulkan perasaan kesejahteraan yang mendalam dan keyakinan bahwa pekerjaan seseorang berkontribusi secara bermakna terhadap pemenuhan dan dapat melampaui diri.MenurutHasibuan (2007)dalam(Anwar, Qadri and Kalsum, 2018) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal. Selain itu, menurutNgambi (2011: 34) dalam(Anwar, Qadri and Kalsum, 2018)juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi.

Menurut Anoraga (2006:56) dalam(Iqbal Arranirti Riza Izatunnisa, 2018)bahwa Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil, hal senada dengan pendapat Moekizat (2006:37)dalam(Iqbal Arranirti

Riza Izatunnisa, 2018) menyatakan bahwa Semangat kerja menggambarkan perasaan seseorang berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan tampaknya tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.

Menurut (Ananta, 2003:96) dalam (Safitri, Haryadi and Prihastuty, 2014) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2013) dalam (Kasmiruddin, 2016) Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebab orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja tersebut akan berdampak pada seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.

2.2.1 Dimensi Semangat Kerja

Menurut (Muhammad, 2018) terdapat beberapa dimensi semangat kerja yaitu:

1. Suasana kerja
2. Kegairahan kerja

3. Mendorong karyawan bekerja lebih baik
4. Pengaruh negatif semangat kerja bisa ditekan
5. Pekerjaan jadi cepat selesai
6. Produktivitas meningkat

2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut (Tohardi, 2002: 425) dalam (Sahid, 2017) ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan yaitu;

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan dapat memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, maka semakin akan besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa betah (senang) dalam bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (karyawan) atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka yang

Menyebabkan kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati – hati dan teliti, sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.3 Gejala Menurunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Ciri-ciri menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431) dalam (Sahid, 2017) Ciri-ciri menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya Produktivitas Kerja

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal

tersebut berarti organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat Absensi Yang 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 akan dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* (tingkat perpindahan karyawan yang tinggi)

Keluar masuk karyawan yang terus meningkat terutama disebabkan karena Karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dan tepat dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer perusahaan harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat Kerusakan yang Meningkat

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

5. Kegelisahan Dimana-mana

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

6. Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan suatu perwujudan dari ketidakpuasan karyawan, dimana pada tahap-tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus selalu mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. jika hal tersebut terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003: 112) dalam (Sahid, 2017) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan pada individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja menikmati tugas yang dilaksanakan.
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 oleh 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. Memiliki kemauan bekerja sama antar individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
8. Berinteraksi dengan atasan, individu yang berinteraksi dengan atasan dengannya tanpa ada rasa takut dan tertekan. rendahnya semangat kerja karyawan penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan lebih cepat mengenai pencegahan atau pemecahan masalah.

Menurut (Kasali, 1998) dalam (Putrianti *et al.*, 2012) Semangat kerja yang tinggi menunjukkan karyawan bekerja dengan energik, antusias, penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan ingin datang bekerja dan antusias untuk bekerja ketika sampai di kantor. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi juga akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depannya dan terhadap orang lain. Karyawan tersebut berpikir bahwa pekerjaannya baik dan berarti, sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati sekalipun kondisi kerjanya berada di bawah tekanan.

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Manning dan Curtis, (2012:192) dan Laurie J, Mullins (2005:927) dalam (Kaswan, 2016) mengemukakan indikator semangat kerja adalah:

1. Pekerjaan yang bermakna

Pekerjaan yang bermakna ialah pekerjaan yang memberikan esensi/dasar terhadap apa yang dilakukan dan membawa perasaan terpenuhi/bahagia kedalam kehidupan pekerjaan yang bermakna terdiri atas: Pemahaman diri, kondisiPekerjaan itu sendiri, rasa keseimbangan.

2. Kerja sama tim

Kerja sama tim menggambarkan seperangkat nilai yang mendorong, menyimak, dan merespon secara konstruktif pandangan-pandangan yang dikemukakan orang lain, memberikan orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan , dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai itu meningkatkan meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.Dalam kolaborasi tim atau kerja sama tim, berbagai pihak dengan keterampilan yang saling melengkapi berbagai pengetahuan, talenta keterampilan, informasi resiko, dan sumber daya untuk mencapai tujuan timbal balik yang mungkin mereka capai secara terpisahhasil kolaborasi atau kerja sama tim yang sukses adalah sesuatu yang tidak ada sebelumnya solusi terhadap masalah, gagasan baru, tingkat produk, pelayanan atau tujuannya sendiri.

3. Kepedulian manajemen

Sangat perlu pemimpin menunjukkan empati, sentuhan dan sedikit kepedulian atau perhatian kepada karyawan kata-kata perhatian dan kepedulian bisa punya pengaruh besar memotivasi karyawan.Kepedulian dan perhatian yang tulus organisasi tempat kepada karyawan dapat meningkatkan kepedulian dan loyalitas karyawan kepada organisasi

4. Imbalan

Kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang sangat krusial, karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan kinerja yang produktif sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja.

Menurut Situmorang (2006) dalam (Nugroho, 2012) mengemukakan Indikator-indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja.
2. Hubungan Atasan dan Bawahan dan atau sesama Pegawai.
3. Sifat Pekerjaan.
4. Organisasi Tempat Bekerja.
5. Pemenuhan Kebutuhan.

Menurut Purwanto (2012:84) dalam (Oktavia, 2014) mengemukakan indikator semangat kerja adalah:

1. Rasa kekeluargaan yang tinggi.
2. *Loyalitas* dalam tugas.
3. *Antusiasme* yang tinggi.
4. Sifat- sifat yang dapat dipercaya.
5. Kesanggupan untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas

Sedangkan menurut Johan (2005) dalam (Nugroho, 2012) menyatakan bahwa semangat kerja berkolerasi positif terhadap.

1. Faktor
2. penempatan karyawan.
3. Gaji.
4. Bonus dan Insentif.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Di kutip dalam buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anoraga (1992) dalam (Muhammad, 2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua yaitu:

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang bersangkutan. Pribadi yang rajin, tekun, serius, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan pribadi pemalas, kurang fokus, suka bercanda
2. Faktor luar, yang terdapat dalam lingkungan rumah, kehidupan keluarga, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat. Karyawan dari keluarga yang disiplin, tidak ada masalah keluarga, dan dalam kehidupan keluarga yang baik akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang berasal dari keluarga yang penuh masalah keluarga.

Menurut Anaroga (1992) dalam (Muhammad, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang amandan relative tepat, jadi bukan pekerjaan atau jabatan

yang mudah digeser, dan lain-lain. Job security diukur dengan pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu, Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu, Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan,

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus mengembang sendiri atau karirnya dapat berkembang, akan mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menyelesaikannya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja

4. Kepemimpinan yang baik.

Pemimpin baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. Kompensasi gaji.

Imbalan, faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Zainun (2000) dalam (Nugroho, 2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

2. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya,
 3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.
 4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi serta kepuasan materil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
 5. Ada rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga hal itu merupakan tujuan bersama.
 6. Ada ketenangan jiwa jaminan kepatian serta perlindungan dari organisasi.
- Menurut Nitisemito (1996:160) dalam (Danti, Hakam and Mukzam, 2014)

faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Kebutuhan rohani yang diperhatikan
3. Suasana santai yang sekali-kali perlu diciptakan
4. Perhatian, harga diri
5. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
6. Adanya kesempatan untuk maju
7. Adanya perasaan aman untuk menghadapi masa depan
8. Loyalitas karyawan
9. Sekali-kali mengajak karyawan berunding
10. Pemberian insentif yang terarah

Menurut Robbins (2003:180) dalam (Noviyanti, 2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja

yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut Moekijat (2003) dalam (Noviyanti, 2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Menurut Namawi (2003: 98) dalam (Sahid, 2017) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi yang memadai akan dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Suatu Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberikan 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.

MenurutMakmur (2007) dalam(Muhammad, 2018) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

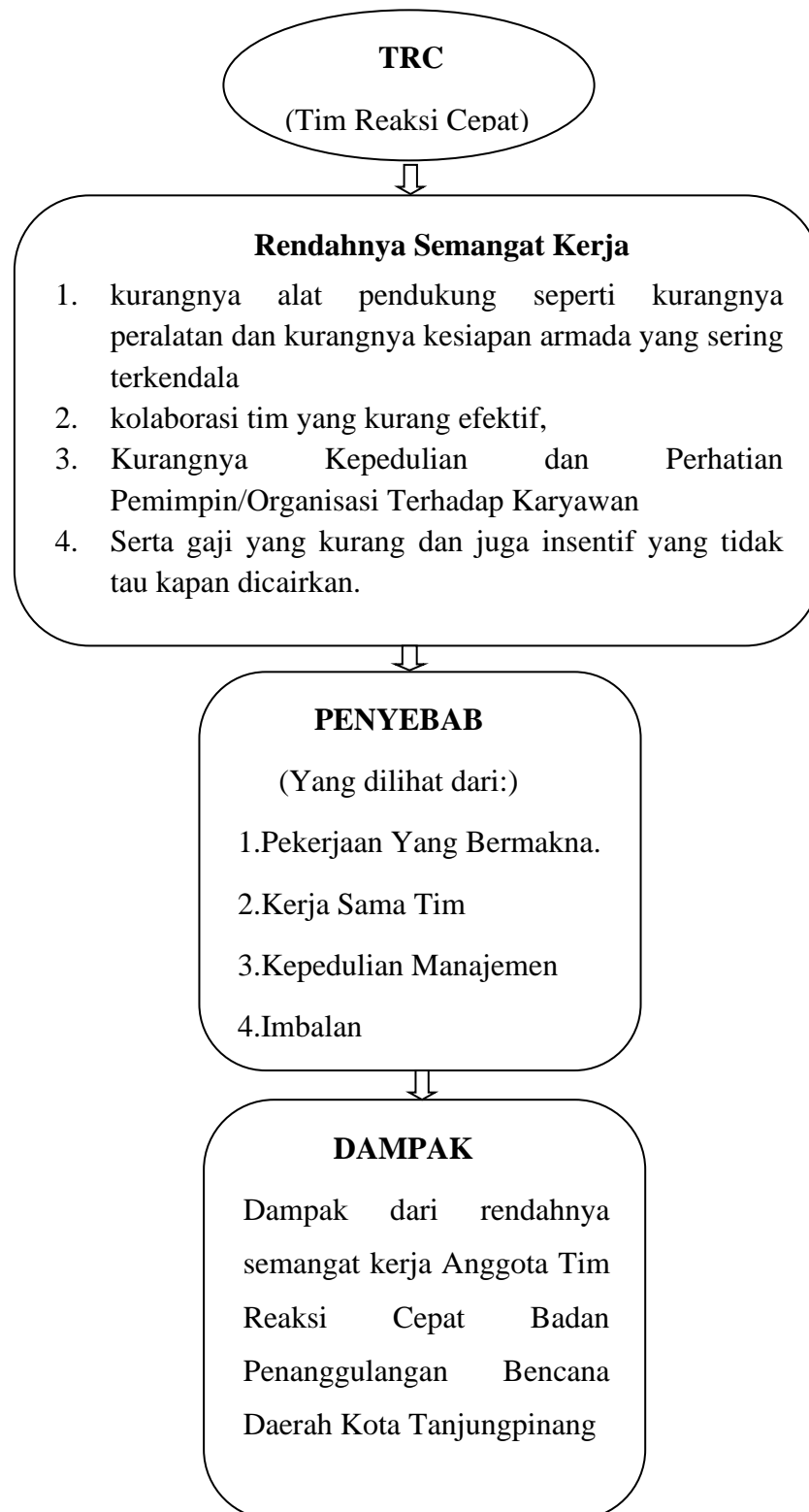
1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu kerja yang hilang karenakan sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan *kolektif* seseorang terhadap orang lain semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain akan menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat.Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan–perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara Rohani maupun Jasmani.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian menjadi pegangan dalam penelitian.Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini.

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang semangat kerja adalah:

1. Dwi Agung Nugroho Arianto (2014), meneliti tentang “Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini di temukan faktor penyebab rendahnya semangat kerja yaitu adalah : faktor gaji dan insentif yang kurang mencukupi, dampak yang ditimbulkan rendahnya gaji dan insentif yang di terima adalah penurunan kinerja.
2. Putu Noviyanti (2015), meneliti tentang “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015” penelitian ini menggunakan pendekatan verifikasi. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji temuan atau teori yang sudah ada. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak adalah kepemimpinan dengan nilai *varimax rotation* 52,045 %, artinya kejelasan dari dimensi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan yang paling mendominasi sebesar 52,045 %.
3. Ratna Oktavia (2014) meneliti tentang “Semangat Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai” penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan

penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor rata-rata mengenai semangat kerja guru disekolah dasar kecamatan sipora utara kabupaten kepulauan mentawai adalah 3,75. Skor ini berada dikategori tinggi, ini berarti bahwa semangat kerja guru disekolah dasar negeri kecamatan sipora utara kabupaten kepulauan mentawai sudah terlaksana dengan baik.

4. Rizwan Qaiser Denmark, Iqra Saeed, Sana Meehreen, Nauman Aslam, Ahmad Usman Shahid (2014), meneliti tentang *Spirit at Work Employee Engagement in Bnanking Sector of Pakistan*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara semangat ditempat kerja dan keterlibatan karyawan di sector perbankan Pakistan. *Literature* sebelumnya telah diperiksa secara kritis dan kuesioner sebagai instrument digunakan untuk pengumpulan data 200 kuesioner dibagikan diantara bank-bank yang berbeda dipakistan (*Lahore*) dan 168 kuesioner diterima. Teknik pengambilan sampel acak *non probabilitas* digunakan untuk pemilihan sampel. Analisis deskriptif dan korelasi *pearson moment* digunakan dengan bantuan spss 16 0 untuk memahami hubungan mereka. Temuan dan haasil dari penelitian ini adalah bahwa sistem penghargaan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ada hubungan positif antara semangat kerja dan keterlibatan karyawan.
5. Benibo Pertemuan George, Justin Mgbechi Odinioha Gabriel (2013). meneliti tentang "*Spirit or soul at work; Myth or dependable reality*" penelitian ini memeriksa *literature* yang masih ada tentang kontruksi

sosio-psikologis “semangat ditempat kerja” untuk organisasi manusia dipopulerkan sebagai spiritualitas tempat kerja untuk memastikan realitas yang bisa diandalkan atau sebaliknya, penelitian ini secara kritis meninjau berbagai pandangan para sarjana tentang spiritualitas tempat kerja dengan memberikan wawasan yang mendalam tentang dasar-dasar teoritis spiritualitas dan membedakan antara spiritualitas dan agama, tinjauan *literature* membuat paparan berikut, dua perspektif teoritis utama yaitu: pandangan *intrinsik* asal (pencarian batin untuk makna) dan perspektif *hibridisasi* yang mengondptualisasikan spritualitas pada dimensi transendensi diri kerterkaitan rasa tujuan, dan perhatian utama. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan ada ketergantungan pada berbagai tunjangan spirtualitas manfaat empiris pada tingkat individu (mikro) dan organisasi (makro) yang telah diperiksa secara ekstensif dibagian lain dalam teks ini cenderung bahwa semangat kerja menarik kenyataan yang dapat diandalkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. metode penelitian adalah hal yang sangat penting karena kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Jenis penelitiandeskriptifdengan pendekatan kualitatif, menurut(Satori Djam'an dan Komariah Aan, 2014)metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *quality* atau hal yang terpenting dari suatu barang/jasa.

Selanjutnya jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu mendeskripsikan suatu obyek, fenomena, atau *setting social* terjewantah dalam suatu tulisan yang bersifat naratif.Artinya, data, fakta, yang dihimpun berbentuk kata atau gambar.mendeskripsikan sesuatu berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian terjadi. Dalam penelitian deskriptif ini dititik beratkan pada faktor Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Anggota Tim Reaksi Cepat Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, menurut(Sujarweni, 2015)Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan angka.yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data yaitu *natural setting* (kondisi data yang alami), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participation observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi.

b. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut (Sujarweni, 2015) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.Data yang peneliti peroleh langsung dari Anggota Tim Reaksi Cepat melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti, Serta Dokumentasi.

Menurut(Sujarweni, 2015)data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintahan, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Dalam penelitian yang di lakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang khususnya pada Anggota Tim Reaksi Cepat, data sekunder yang di dapatkan berupa

dokumen meliputi data profil perusahaan, data karyawan dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses biologis dan psikologis dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi berperan serta (*participant observation*), dalam buku (Sugiyono, 2015) observasi berperan serta (*participant observation*) observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, penelitian ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat perilaku yang nampak. Dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintah misalnya, peneliti dapat berperan sebagai karyawan, ia dapat mengamati bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja, bagaimana semangat kerjanya, bagaimana hubungan karyawan dengan supervisor dan pimpinan, keluhan dalam melaksanakan pekerjaan dan lain-lain. Adapun lokasi

yang diamati adalah di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang khususnya pada Anggota Tim Reaksi Cepat.

3.3.2 Wawancara

Menurut (Satori Djam'an dan Komariah Aan, 2014) wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali langsung dari sumber data melalui percakapan atau Tanya jawab.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur menurut (Sugiyono, 2015) wawancara semi terstruktur adalah jenis wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah lebih mendalam mengetahui tentang faktor-faktor penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja dan menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana peneliti mewawancarai Anggota Tim Reaksi Cepat dimana Anggota Tim Reaksi Cepat ini adalah karyawan yang langsung turun dilapangan dan sering mendapatkan pekerjaan yang menantang. Narasumber akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada permasalahan yang sedang diteliti dengan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber informasi yang bukan manusia (*non human resources*). Menurut Nasution (2003;85) dalam (Sugiyono, 2015) menyebutkan diantaranya dokumen, foto, dan bahan statistik, secara harfiah dokumen dapat diartikan sebagai catatan kejadian yang sudah lampau.

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi melalui fotografi yaitu membekukan suatu situasi pada detik-detik tertentu dan dengan demikian memberikan bahan deskriptif yang berlaku pada saat itu. Khususnya pada aktivitas, peristiwa, dan fenomenayang berlaku di lapangan khususnya pada Anggota Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan bagian Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang yang berjumlah 18 orang.

Tabel 3.1
Populasi

| No | Nama | Jabatan |
|----|--------------------|-------------------------------|
| 1 | Yeni Wilda S.E | Kasi kedaruratan dan logistic |
| 2 | Zulfikar Amran S.E | Korlap(kordinator lapangan) |
| 3 | Dahlan | Staf Darlog |
| 4 | Rudi Hermanto | Anggota TRC |
| 5 | Dedi Setiawan | Anggota TRC |

| | | |
|----|------------------------|-------------|
| 6 | Ahmad Syarif | Anggota TRC |
| 7 | Jamal Sartono | Anggota TRC |
| 8 | DwiGama Anugrah S.Sos | Anggota TRC |
| 9 | Iskandar Muda | Anggota TRC |
| 10 | Muhammad Syukur S.i.p | Anggota TRC |
| 11 | Bambang Prayitno S.Sos | Anggota TRC |
| 12 | Tri Firmanyah | Anggota TRC |
| 13 | Dede Ega Saputra | Anggota TRC |
| 14 | James Fitter Matakena | Anggota TRC |
| 15 | Isnita Atmaja | Anggota TRC |
| 16 | Sayid Junaidi S.Sos | Anggota TRC |
| 17 | AntonSaputra | Anggota TRC |
| 18 | Meilani Fadjri S.E | Anggota TRC |

Sumber: Kantor BPBD Kota Tanjungpinang (2019)

3.4.2 Sampel

Menurut(Sugiyono, 2015)sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam peneitian yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang khususnya pada Angota Tim Reaksi Cepat, proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang samabagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber

data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

Dalam pengambilan sampling di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang khususnya pada Anggota Tim Reaksi Cepat, yang menjadi sumber data adalah, Korlap (Kordinator Lapangan), Anggota Tim Reaksi Cepat dari masing-masing regu. Hal ini karena yang bersangkutan dianggap yang sangat memahami tentang kondisi dilapangan dan tinggi rendahnya semangat Anggota Tim Reaksi Cepat, dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian ada 5 orang yang akan menjadi sampel pada penelitian ini.

Tabel 3.2
Sampel

| No | Jabatan | Jumlah |
|-----------|------------------------------|---------------|
| 1 | Korlap (kordinator lapangan) | 1 |
| 2 | Anggota Tim Reaksi Cepat | 1 |
| 3 | Anggota Tim Reaksi Cepat | 1 |
| 4 | Anggota Tim Reaksi Cepat | 1 |
| 5 | Anggota Tim Reaksi Cepat | 1 |

Sumber: Kantor BPBD Kota Tanjungpinang (2019)

3.5 Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3.3
Definisi Oprasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|----|----------------|--|--|------------|
| 01 | Semangat kerja | Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan. Menurut Nitisemito (2002) dalam (Nugroho, 2012) | 1. Pekerjaan yang bermakna 2. Kerja sama tim 3. Kepedulian manajemen 4. Imbalan Menurut (Kaswan, 2016) | Wawancara |

Sumber :Data Sekunder Yang Diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dan dilakukan berlangsung secara terus menerus sampai jenuh, kejenuhan ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi yang baru.

Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam (Sugiyono, 2017) mengajukan model analisis yang disebutnya model interaktif, model interaktif ini terdiri dari tiga jenis yaitu:

1. *Data reduction* (reduksi data).

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabsahan, dari transformasi data “kasus” yang dihasilkan dengan catatan tertulis lapangan sebagaimana diketahui reduksi data dilakukan terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. *Data display* (penyajian data).

Alur penting yang kedua dalam analisis adalah penyajian data. Dengan melihat penyajian-penyajian kita dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis atau mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut. Penyajian yang sering digunakan pada kualitatif pada masa lalu adalah bentuk teks naratif. Penciptaan dan penggunaan penyajian tidaklah terpisah dari analisis.

3. *Conclusion Drawing/ Verification* (penarikan kesimpulan).

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dalam hal ini dilakukan setelah tahap reduksi data dan penyajian data selesai. Dari permulaan mengumpulkan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti berbeda-beda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-

konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi, kesimpulan-kesimpulan juga verifikasi selama penelitian berlangsung.

Ketiga kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang saling jalin-menjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbedadengan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas).

Adapun uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji *Kredibilitas/CredibilityTest* (validitas internal), dalam uji *kredibilitas* hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukandengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi.

1. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dan narasumber akan semakin akrab, semakin terbuka, saling percaya sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian

ini, difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang di peroleh telah benar atau tidak, berubah atau tidak, bila sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

2. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian agar semakin luas dan tajam dalam memeriksa data yang di temukan itu benar dipercaya atau tidak.

3. Triangulasi

Merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik.

a. Triangulasi sumber

Dilakukan dengan mengecek data dengan berbagai sumber. Data yang telah diperoleh tidak dapat dirata-ratakan tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, pandangan yang berbeda dan yang spesifik. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (*member check*) dari sumber tersebut.

b. Triangulasi teknik

Dilakukan dengan mengecek data dengan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Bila menghasilkan data yang berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang telah bersangkutan untuk memastikan data mana yang benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. and Sriathi, A. (2015) 'Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor ganyar', 4(6), pp. 1504–1524.
- Anwar, M., Qadri, M. N. and Kalsum, U. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII / Wirabuana', 1(79), pp. 46–64.
- Danish, R. Q., Saeed, I. and Aslam, N. (2014) 'Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan', (January).
- Danti, F. P., Hakam, M. S. and Mukzam, M. D. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan', 9(2), pp. 1–9.
- Fahmi Irham (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Muslim. Bandung: Alfabeta.
- George, B. M., Mgbechi, J. and Gabriel, O. (2013) "' Spirit or soul at work ": Myth or dependable reality', 2(1), pp. 364–379.
- Hartatik Indah (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. pertama. Edited by Nareswati Indah Putri. JAKARTA SELATAN: Laksana.
- Indah puji Hartatik (2014) *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Edited by Vitri Putri Nareswati. Jogjakarta.
- Iqbal Arranirti Riza Izatunnisa (2018) 'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Survey pada KOPTI

Kabupaten Kuningan)', 1(1).

Juni, S. dan P. D. (2016) *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta,CV.

Kasmiruddin2, L. & (2016) 'Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANGKINANG Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. BANGKINANG)', 2(2), pp. 1–15.

Kaswan (2016) *PEAK PERFORMANCE*. Bandung: Alfabeta,CV.

Muhammad, B. (2018) *Teori-Teori MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*. pertama. Edited by P. GROUP. jakarta.

Muhammad, Y. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Noviyanti, P. (2015) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015', pp. 1–12.

Nugroho (2012) 'Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak'.

Oktavia, R. (2014) 'Semangat kerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan sipora utara kabupaten kepulauan mentawai', 2, pp. 574–579.

Putrianti, F. G. *et al.* (2012) 'Semangat Kerja Ditinjau Dari Kohesivitas Kelompok Kerja Pada Mitra Pemasaran Di KSB REGIONAL V YOGYAKARTA', 3(1), pp. 1–7.

Safitri, D. E., Haryadi, S. and Prihastuty, R. (2014) 'Journal of Social and Industrial Psychology INFLUENCE OF THE COMPENSATION BY THE

COMPANY GIVING’, 3(1), pp. 13–19.

Sahid, S. (2017) ‘PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . MIDI UTAMA INDONESIA Tbk’.

Satori Djam’an dan Komariah Aan (2014) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono (2016) *METODE PENELITIAN*. Bandung: Alfabeta,CV.

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. EDISI KE-. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.

Sujarweni (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PERTAMA. yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Sutrisno Edi (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: kencana.

Suwatno, Y. dan (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,CV.

CURRICULUM VITAE



Nama : Ahmad Jufri
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Teluk Kangkung, 24 November 1995
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : syahjufripmtk@gmail.com
Alamat : Jl. Cendrawasih KM. 08 Atas Tanjungpinang
Pekerjaan : Honorer
Pendidikan : -Sekolah Dasar Negeri 015 Teluk Sunti Belakang Padang
-Mts Al-Kautsar Pulau Terong Belakang Padang
-Sekolah Menengah Atas Negeri 13 Batam
-Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang