

SKRIPSI

**“ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen*



oleh :

ELDA YANTI RAMLI
NPM. 165210955

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Elda Yanti Ramli
NPM : 165210955
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

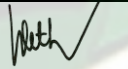
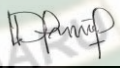
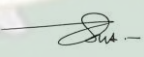
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Elda Yanti Ramli
NPM : 165210955
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand
Jaya Farm Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		
3	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

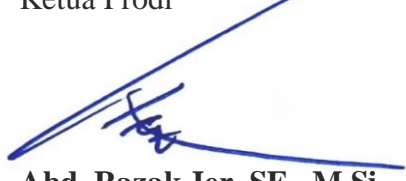
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 834/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Elda Yanti Ramli |
| 2. NPM | : 165210955 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 04 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B(69,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
4. Deswarta, SE., MM
5. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Mengetahui

Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Elda Yanti Ramli
NPM : 165210955
Judul Proposal : Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokhpand
Jaya Farm Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Senin 05 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 
4.	Deswarta, SE., MM	Anggota	4. 
5.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	5. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 05 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1488/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Oktober 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE.MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Elda Yanti Ramli
N P M : 165210955
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Pada Pt. Charoen Popkhpand Jaya Farm Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 26 Oktober 2020
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **ELDA YANTI RAMLI**
NPM : **165210955**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU**
PEMBIMBING : **DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **30%** (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

ABSTRAK

“ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU”

OLEH :

ELDA YANTI RAMLI

NPM. 165210955

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru dengan jumlah karyawan 36 karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel dan diperoleh seluruh karyawan sebesar 36 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, questioner, dan wawancara. Kemudian teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah bersifat deskriptif, yaitu menganalisis data yang telah terkumpul, ditabulasikan menurut jenis data, dan memberi keterangan dengan mengaitkan dengan teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada dan memberi interpretasi terhadap hasil yang relevan yang kemudian diambil kesimpulan dan saran metode penelitian yang digunakan adalah interview dan observasi lapangan. Untuk metode analisis data metode analisis data dengan cara reduksi data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan dari indikator dapat dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru dapat dinyatakan dalam kategori baik.

Kata kunci : Semangat kerja

ANALYSIS OF EMPLOYEE SPIRIT
PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU

BY :

ELDA YANTI RAMLI
NPM. 165210955

This study aims to determine the morale of employees at PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru. The sample used in this study were employees of PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru with 36 employees, while the sampling technique was obtained by all employees of 36 employees. Data collection techniques in this study were observation, questionnaire, and interview techniques. Then the data analysis technique that the author uses in this research is descriptive, namely analyzing the data that has been collected, tabulated according to the type of data, and providing information by relating it to the theory that is in accordance with the existing problems and providing interpretations of the relevant results which are then drawn conclusions. and suggestions of research methods used are interviews and field observations. For data analysis methods, data analysis methods are by means of data reduction and conclusions. The results showed that from the indicators it can be stated that the employee morale at PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Pekanbaru can be stated in the good category.

Keywords: work spirit

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan yang sempurna, penulis mengakui banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda R.Ramli dan Ibunda Lismawati, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Dr Hazwari Hasan, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk sahabat saya Mira Annisa, Ruadhatul Sakila, Rami Rena, Gilang Satrio, Abdillah, Reska Anjelina , Nadia Eria Nanda, dan Barkah Pratiwi, Yuyun Desmarina.
7. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 09 Agustus 2021

Penulis

ELDA YANTI RAMLI

2.1.8 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	20
2.1.9 Pentingnya Semangat Kerja.....	22
2.1.10 Indikator untuk Mengatur Semangat Kerja.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Penelitian.....	29
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Jenis Sumber Data	32
3.5. Metode Pengumpulan Data	32
3.6. Metode Analisis Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1. Sejarah Singkat PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru	35
4.2. Visi dan Misi	36
4.3. Struktur Organisasi.....	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	39
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	39
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	40
5.1.3. Masa Kerja	41
5.1.4 Jenis kelamin	41
5.2 Analisis Semangat kerja karyawan	42
5.3 Pembahasan.....	59

BAB VI PENUTUP

6.1.Kesimpulan..... 61

6.2.Saran..... 62

DAFTAR PUSTAKA 63

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru Januari-Desember.....	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru Periode 2015-2019.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Turnover PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru.....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	30
Tabel 5.1. Tingkat umur karyawan.....	39
Tabel 5.2. Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 5.3. Masa Kerja karyawan.....	41
Tabel 5.4. Jenis Kelamin karyawan.....	41
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Gaji/upah yang Cukup.....	42
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan.....	43
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Bonus kepada Karyawan.....	44
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Gaji dan Upah yang Cukup.....	45
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Seluruh Karyawan diberikan Waktu untuk Melakukan Ibadah sesuai dengan Agama Yang dianut.....	47
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Seluruh Karyawan	

Menjalin Hubungan dengan Baik dengan Atasan.....	47
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator	
Variabel Kebutuhan Rohani.....	48
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Sikap Pemimpin	
terhadap Karyawan Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan.....	50
Tabel 5.13Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan	
Rekreasi kepada Seluruh Karyawan	51
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator	
Variabel Menciptakan Suasana Santai.....	52
Tabel 5.15. Tanggapan Responden Tentang Sikap Pemimpin	
terhadap Karyawan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan	53
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan	
Jaminan Kesehatan Kepada Sekuruh Karyawan yang Bekerja	
Sampai Pensiun.....	54
Tabel 5.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator	
Variabel Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan.....	54
Tabel 5.18. Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan	
Kenyamanan kerja, seperti Lingkungan yang Bersih Ditempat Bekerja.....	56
Tabel 5.19. Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan	
Fasilitas Kendaraan untuk Kebutuhan Operasional Perusahaan.....	57
Tabel 5.20. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator	
Variabel Fasilitas	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karangka Penelitian	29
Struktur Organisasi PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru.....	38



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah kondisi yang mencerminkan kondisi rohani atau tingkah laku individu yang menimbulkan suasana senang di mana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara rajin dan lebih giat serta antusias di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas, karyawan yang baik, kedisiplinan, kehadiran dan peraturan yang lebih baik. Begitu pun sebaliknya yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai dengan tugasnya.

Semangat kerja ini akan menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting demi terciptanya kelangsungan kinerja karyawan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Sumber daya manusia asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh

perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan-karyawan dapat bekerja secara produktif dan professional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pada bagian ini penulis perlihatkan data mengenai jumlah karyawan tetap pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru Januari-Desember

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	4
2	Pers & General Affair	4
3	Assisten Manager	4
4	Supervisor	16
5	Chief Mekanik	4
6	Statistik	4
	Total	36

Sumber: PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru 2020

Tingkat absensi juga perlu diperhatikan oleh pimpinan karena jumlah absensi karyawan yang terjadi pada sebuah perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan tersebut.

Berikut ini penulis akan sajikan data mengenai tingkat absensi karyawan, masalah absensi ini merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Tingkat absensi merupakan tolak ukur untuk melihat semangat kerja yang ada pada karyawan.

Adapun tingkat absensi pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru
Periode 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Sakit/ Bulan	Rata-rata Izin/ Bulan	Rata-rata Mangkir/ Bulan
2015	36	19 kali	10 kali	7 kali
2016	36	14 kali	13 kali	11 kali
2017	36	21 kali	13 kali	4 kali
2018	36	26 kali	9 kali	-
2019	36	12 kali	8 kali	1 kali

Sumber: PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat absensi karyawan dan kondisi karyawan yang sering izin, sakit dan mangkir yang masih banyak, maka ini merupakan hal yang dapat merugikan perusahaan. Penyebab hal ini diduga karena seringnya karyawan meminta izin dengan alasan mendapatkan kemalangan seperti sakit, anggota keluarga sakit atau berduka, dan permainan shift masuk yang dilakukan oleh para karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara memotivasi, memperhatikan kebutuhan karyawan, cara kepemimpinan, memperhatikan lingkungan kerja sekitar karyawan dan faktor-faktor lainnya.

Pada saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas dan pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Data yang diperoleh dari jumlah turnover PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

Table 1.3
Jumlah Karyawan Turnover PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2015	34	2	2	34
2016	34	2	2	34
2017	34	1	1	34
2018	34	1	2	33
2019	33	3	0	36

Sumber: PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru 2020

Dari tabel diatas, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru relatif berfluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan dan penurunan selama 5 tahun dari 2015 hingga tahun 2019, yang mana pada tahun 2015 jumlah persentase *turnover* karyawan mencapai 2, kemudian pada tahun 2016 tetap sama yaitu 2, dan pada tahun 2017 terjadi jumlah *turnover* kembali menjadi 1. Pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2018 persentase *turnover* mengalami peningkatan yakni 2, dan kembali turun pada 2019 yakni 0.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimanakah Semangat Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru ”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui, tentang semangat kerja pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian yang penulis lakukan yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya sehubungan dengan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan semangat kerja.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi pihak yang bermaksud mengadakan penelitian pada bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis dan model penelitian dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pemaparan populasi , sampel dan teknik pengumpulan data, jenis data dan sumber data, operasional variabel, dan metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat tentang PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian mengenai hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, yang meliputi gambar hasil penelitian, uji terhadap hipotesis dan analisis

BAB VI : PENUTUP

Berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian yang dilakukan dan saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar produktivitas kerja para karyawannya dapat terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya, yang memicu untuk dapat mencapai tujuan tersebut, sering kurang mendapat perhatian, tidak adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bekerja para karyawan. Tetapi bisa diakui, bahwa para karyawan dapat bekerja dengan cara yang diawasi. Dan akan berbeda halnya jika para karyawan bekerja dengan kemauannya sendiri atau dengan semangat kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2001 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat beberapa indikator di dalam semangat kerja, sebagai berikut:

- a. Absensi
 - Tingkat kehadiran dalam bekerja
- b. Kualitas
 - Menggunakan ukuran ketelitian, kelempkapan, ketepatan dan kerapihan
- c. Disiplin
 - Menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku
- d. Kreativitas Karyawan
 - Mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas
- e. Sikap dan Minat Kerja

- Menggunakan ukuran berminat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Siswanto (2000 : 35) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut William and Keith Davis (2013 : 130) yaitu, “Morale means the attitude of individuals or group to word their ability to the best interest of business”

“Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja mereka ketersediaan kerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan”

Menurut George A. Steiner (1979) dalam bukunya Trategic Planning sebagaimana dikutip kembali oleh Sudarwan Danim (2004 : 48) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang mjuncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batiniah muncul dari dalam diri sendiri atau sekelompok untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

(Jawad,2004 : 326) Semangat (jiwa) pada sebuah kelompok merupakan sesuatu yang vital. Oleh karena itu, semangat sebagai sesuatu urgen menempati posisi bagaimana seseorang pemimpin kelompok yang bekerja dengan kelompok. Semangat adalah faktor pendukung yang terpenting dalam menciptakan suatu kerjasama kelompok

- a. Tertib, merupakan pengerjaan segala sesuatu apa yang baru di kerjakan sehingga dapat dihindari penyimpangan-penyimpangan.
- b. Taat dan tunduk, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, kedinasan dan kesanggupan untuk tidak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. Dengan senang hati, adalah adanya usaha apa yang diperbuat sesuai dengan ketentuan yang ada dengan kehendak atau keamanan sendiri atau suka rela.

(Wursanto, 1998 : 150) Semangat kerja karyawan erat kaitannya dengan sikap mereka terhadap pekerjaan, terhadap kelompoknya, dan juga terhadap manajemennya. Untuk itu dalam membahas semangat kerja karyawan harus dilihat dari berbagai aspek dan keperluan karyawan. Semangat kerja yang baik dapat diketahui dari berbagai seegi berikut

- a. Disiplin kerja yang tinggi
- b. Antusias kerja
- c. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
- d. Loyalitas yang tinggi dari karyawan
- e. Terpenuhinya kebutuhan fisik ataupun kebutuhan psikologis
- f. Kualitas dan inisiatif yang tinggi

Dan apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang banyak. Dari kalimat diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap kejiwaan dan kesediaan perasaan dari para karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kegairahan dalam bekerja, keinginan bekerja yang lebih baik yang selaras dengan tujuan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja atau kegairahan dalam bekerja merupakan gambaran dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau sekelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia

dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan suatu kelompok maupun organisasi, jika semangat kerja meningkat, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Seperti, rendahnya tingkat absensi, pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan lain sebagainya, sehingga kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan oleh moral dalam bekerja, prestasi dalam bekerja dan kedisiplinan. Terdapat banyak yang mempengaruhi semangat kerja, seperti kondisi lingkungan pekerjaan, sistem dalam pengupahan, insentif produksi dan lain sebagainya.

Menurut (Gomes, 2000 : 180) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan karyawan tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran/gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Danim, 2002 : 109) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja adalah:

a. Kepemimpinan yang menyenangkan

Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur, adil akan meningkatkan moral kerja bawahan, karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan.

b. Upah dan gaji organisasi

Secara umum, makin tinggi upah dan gaji, maka makin tinggi pula moral kerja bawahan, tetapi hal ini tidak mutlak karena pada unit kerja yang menawarkan upah dan gaji yang tinggi, tetapi tuntutan kerja pun sangat tinggi, sehingga mengakibatkan tidak semua orang dapat melakukannya.

c. Kepribadian

Biasanya, manusia yang mempunyai kepribadian terbuka, umumnya moral kerja mereka cenderung mudah dirangsang.

d. Dinamika lingkungan

Baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, akan menentukan seberapa terdorong nya seseorang untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Tohardi sebagaimana di kutip kembali oleh (Sumono 2012 : 15), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya bisa memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Cukup disini diartikan sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada para karyawan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohaniah karyawan dengan membangun tempat ibadah didalam lingkungan pekerjaan.

- c. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kejenuhan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk itu, akan lebih baik hal-hal tersebut dihindari oleh perusahaan agar terciptanya suasana yang santai bagi karyawan dalam bekerja.

- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, apabila terjadi ke tidak tepatan dalam penempatan posisi jabatan maka akan memicu penurunan prestasi kerja para karyawan, karena ia merasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

- e. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan dapat meningkat apabila mereka memiliki harapan untuk dapat maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada para karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan upah gaji, kenaikan pangkat dan promise jabatan.

- f. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terbina jika para karyawan merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang sedang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman tersebut, perusahaan mengadakan program pensiunan, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sedikit penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

- g. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk para karyawan hendaknya sangat perlu disediakan oleh setiap perusahaan. Hal ini akan menimbulkan rasa bahagia dan akan memicu semangat kerja para karyawan.

2.1.3 Indikasi Turun Atau Rendahnya Semangat Kerja

Semangat dalam perusahaan sering kali dianggap sebagai suatu yang sudah sangat demikian. Hal ini sering tidak diperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering, manajer tidak mengetahui bahwa semangat para karyawan telah merosot. Sehingga perusahaan bisa saja mengalami krisis yang serius. Kesan-kesan buruk pada perusahaan yang mendalam berakibat dari pengabaian bahwa tanda peringatan adanya semangat yang merosot. Apabila manajer yang cepat tanggap akan terus menerus memperhatikan petunjuk-petunjuk pada keadaan semangat.

Adapun hal-hal yang bisa dijadikan indikator turunnya semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini bisa diukur dari waktu sebelumnya. Penurunan produktivitas kerja bisa terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan mungkin juga memperlambat siap nya pekerjaan dan lain sebagainya.

- b. Tingkat absensi yang tinggi

Naiknya tingkat absensi juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya, apabila semangat kerja menurun maka para karyawan akan malas untuk datang bekerja.

- c. Kegelisahan dimana-mana

Hal ini juga dapat terlihat dan adanya ketidak nyamanan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lainnya. Ini perlu diatasi karena merupakan salah satu penyebab turunnya semangat kerja para karyawan.

- d. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan salah satu gambaran ketidakpuasan terhadap suatu hal, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

- e. Adanya pemogakan

Pemogakan adalah perwujudan dan ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Apabila hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi akan menimbulkan suatu tuntutan. Jika tuntutan tidak berhasil, pada umumnya berakhir dengan suatu pemogakan. Jadi pemogakan disini dapat diartikan tingkat indikasi yang paling kuat dalam turunnya semangat kerja (Nitisemito, 1999 : 161)

Sedangkan menurut Robbins (2003 : 180) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang tidak pantas
- c. Kondisi kerja yang kurang mendukung
- d. Rekan sekerja yang tidak mendukung
- e. Ketidak sesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2.1.4 Ciri-ciri Semangat Kerja

Carwl, Deming & Fridman (2003: 63) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Ceria

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi di dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dijelaskan.

- b. Memiliki Inisiatif

individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

c. Berfikir Kreatif dan Luas

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

d. Menyenangi Apa yang sedang Dilakukan

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

e. Tertarik Dengan Pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya

f. Bertanggung Jawab

Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g. Memiliki Kemauan Bekerja Sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi Dengan Atasan

Adanya interaksi dengan atasan, sehingga karyawan merasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Menurut Carlaw, Deming & Friedman (2003: 63) penjelasan diatas adalah, tanda-tanda karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, namun semangat kerja yang rendah sering ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

- a. Menjadi sangat tenang karena tidak tertarik dengan pekerjaannya.
- b. Tidak bersosialisasi dengan rekan kerja .
- c. Selalu datang terlambat dan pulang lebih awa.l
- d. Kurangnya kinerja yang dimiliki karyawan.

2.1.5 Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan perlu dibina terus menerus agar karyawan bisa terlatih dengan kebiasaan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dengan penuh gairah. Dengan keadaan yang demikian, para karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal ini sangat penting untuk kelangsungan hidup para karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, instansi harus berusaha untuk menjaga semangat kerja karyawan dengan menerapkan berbagai cara dan kombinasi mana yang cocok untuk perusahaan tersebut, serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Sumono dalam Alex S. Nitisemito (2012 : 20) mengatakan dengan mengimplementasikan mutasi kerja, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja. Mutasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena tempat dan posisi yang baru dapat membuat seseorang lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Situasi kerja dan rekan yang baru dapat memicu karyawan lebih telaten dan lebih giat lagi untuk menunjukkan prestasi kerjanya untuk mendapat sesuatu hasil yang lebih baik lagi.

2.1.6 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono dalam Utomo di kutip kembali oleh Sumono (2012 : 21) aspek-aspek semangat kerja karyawan terdapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

a. Disiplin yang tinggi

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, biasanya tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang dirasakan di dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat dan kepercayaan untuk

melihat masa yang akan datang dengan teliti yang bisa meningkatkan kualitas karyawan untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka tidak akan mempunyai sikap yang pesimistis, apabila di suatu pekerjaannya mengalami kesulitan.

d. Semangat berkelompok

Dengan adanya semangat dalam bekerja, akan membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Para karyawan akan saling tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan/bersaing di dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.7 Unsur-Unsur Semangat Kerja

Menurut Sumono dalam D. Hasley (2012 : 21) semangat kerja dapat diukur melalui kehadiran/presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin dalam bekerja, serta kerja sama dengan pimpinan atau rekan-rekan lainnya dalam perusahaan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk memahami apa saja unsur-unsur semangat kerja, berikut akan diuraikan penjelasannya:

a. Presensi

Presensi adalah data kehadiran para karyawan yang bersangkutan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk datang tepat waktu dan pulang pada jam yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu tanpa adanya kata tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hal ini dapat memicu perusahaan tidak bisa mencapai tujuan/target secara optimal.

b. Disiplin kerja

Menurut Sumono dalam IG Wursanto (2012 : 22) disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan terhadap suatu peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan atas dasar adanya kesadaran pada diri seseorang, bukan karena adanya paksaan.

Sedangkan menurut Sumono dalam Moekijat (2012 : 22) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada sebuah ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerjaan yang telah diberikan. Dan dari pengertian-pengertian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keinginan dan ketaatan untuk bersikap sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Tingkat kedisiplinan kerja ini bisa diukur melalui:

- Ketaatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan di dalam perusahaan
- Ketaatan karyawan terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan
- Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ada atau yang telah ditetapkan
- Menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang sudah berlaku
- Memakai dan menjaga peralatan perusahaan

c. Kerja sama

Kerjasama bisa terjadi apabila individu-individu yang saling bersangkutan mempunyai kesadaran dan kepentingan yang sama dengan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan dan kepentingan bersama.

Menurut Sumono dalam Westra (2012 : 23) kerjasama merupakan suatu tingkah laku dari individu maupun kelompok untuk bekerja sama dengan cara sukarela agar bisa mengapresiasi kemampuannya secara keseluruhan. Berhasil atau gagalnya suatu

perusahaan tergantung kepada karyawan-karyawan yang terlibat di dalamnya. Untuk itu, kerjasama yang baik antara semua pihak dalam perusahaan, baik dengan atasan, teman serekan kerja, maupun bawahan.

Untuk mengukur tingkat kerjasama, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

- Karyawan mempunyai kesadaran untuk bekerjasama dengan atasan, teman serekan kerja, maupun bawahan
- Adanya keinginan untuk memberi dan menerima kritik dan saran dari orang lain
- Bagaimana tindakan karyawan apabila mendapatkan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keharusan pada seseorang yang melakukan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Menurut Sumono dalam Pariatra Westra (2012 : 23) tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan segala sesuatu yang sudah diwajibkan perusahaan kepada karyawan, dan jika terjadi suatu kesalahan yang disebabkan karena kelalaian, maka seorang karyawan ini bisa dituntut. Tingkat tanggung jawab karyawan dapat diukur melalui:

- Kesanggupan dalam melakukan perintah dan sanggup dalam bekerja
- Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat, baik dan benar
- Melakukan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya
- Memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang telah diberikan bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, melainkan juga untuk kepentingan diri sendiri

e. Produktivitas kerja

Menurut Sumono dalam Slamet Saksono (2012 : 24) produktivitas merupakan rasio antara produksi yang bisa dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang sudah

dikeluarkan untuk keperluan produk tersebut. Sedangkan menurut Sumono dalam Rivanto (2012 : 24) produktivitas ini juga diartikan sebuah efisiensi modal dan waktu yang dimanfaatkan untuk menghasilkan barang maupun jasa.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan keahlian seseorang untuk menghasilkan barang maupun jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.8 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Menurut Sumono dalam Ahmad Tohardi (2012 : 18) dimensi dan indikator meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain :

a. Upah/gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada para karyawan. Pengertian cukup disini, relative, merupakan mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian kepada perusahaan.

1. Gaji Yang Diterima Setiap Bulan
2. Pemberian Gaji Disesuaikan Dengan Prestasi Kerja
3. Bonus Yang Diberikan

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Tidak hanya kebutuhan materi yang berwujud upah/gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini seperti, perusahaan mampu menyediakan tempat ibadah, dan menghormati kepercayaan orang lain.

1. Pemberian Waktu Untuk Melakukan Ibadah
2. Hubungan karyawan dengan atasan

c. Menciptakan suasana yang santai

Terkadang di dalam sebuah perusahaan sering kali mempunyai suasana yang membosankan dan menegangkan bagi para karyawan, untuk menghindari suasana seperti ini, perusahaan perlu sesekali menciptakan suasana yang santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan perlombaan olahraga pada lokasi yang tepat.

1. Sikap pimpinan
2. Rekreasi

d. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terbentuk apabila para karyawan memiliki perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka masing-masing, perusahaan biasanya menstabilkan modal yang bisa digunakan untuk menjamin rasa aman untuk para karyawan. Dan cara lain yang biasa digunakan sebuah perusahaan yaitu dengan menerapkan program pension.

1. Jaminan hari tua
2. Jaminan kesehatan

e. Fasilitas yang memadai

Perusahaan harus memungkinkan untuk menyediakan fasilitas yang memadai untuk para karyawan. Dan apabila sebuah perusahaan sanggup untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka hal ini akan memicu rasa senang dan akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

1. Kenyamanan lingkungan bekerja
2. Fasilitas berupa kendaraan

2.1.9 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi, organisasi atau perusahaan membuat 11 para karyawan akan merasa betah (senang) bekerja dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
- e. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.10 Indikator untuk Mengatur Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan pengobatan yang layak seperti halnya kesehatan. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik seseorang, sikap, perasaan dan sentiment karyawan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan-kegelisahan.

Ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja, indikator untuk mengatur semangat kerja adalah sebagai berikut.

a. Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati (Gundokusumo, 1995). Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan karyawan pada peraturan karena sadarakan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif. Pengertian disiplin memiliki dua faktor yang penting, yakni faktor waktu dan faktor kegiatan atau perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap karyawan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2002). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi/kantor dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2009).

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai

dengan peraturan organisasi. Jadi seseorang akan bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Disiplin kerja yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor tepat waktu, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Untuk mengukur disiplin dapat dilakukan dengan cara yaitu, kepatuhan karyawan pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah atau instruksi dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan ditempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan.

b. Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan saling membantu diantara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. (Gondokusumo, 1995) menyatakan bahwa kerjasama adalah refleksi dari semangat dan akan baik apabila semangat tinggi, semangat yang tinggi membuat kerjasama lebih baik dan kesediaan saling membantu. Proses kerjasama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu berhubungan satu sama lain masing-masing memberikan sumbangan pikiran.

Kerjasama dalam kelompok merupakan pendidikan social bagi anggota interaksi dalam kelompok yang merupakan faktor menentukan moral atau semangat dalam reaksi kelompok. Demikian juga kerjasama dalam kelompok merupakan group therapy bagi karyawan yang mengalami gejala gangguan mental. Karyawan yang malas mendapat dorongan kerja lebih aktif, yang pemalu lambat laun menjadi berani, yang lamban lama-kelamaan menjadi lebih pandai berkat bimbingan teman-temannya, yang mudah tersinggung atau pemaarah akan tertahan oleh temannya yang bersikap akrab dan yang suka mengasingkan diri didorong oleh kelompok sehingga suka bergaul.

c. Kemampuan Karyawan

Kemampuan (ability) menurut (Robbins, 2006) adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun atas dua faktor yaitu faktor kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan fisik. Kemampuan mental adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi kemampuan mental adalah kecerdasan numerik, pemahaman variabel, kecepatan perseptual, penalaran deduktif dan induktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dapat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yaitu kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis), keluwesan (keluwesan ekstent, keluwesan dinamis), dan faktor lain seperti kondisi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Jadi kemampuan dan keterampilan karyawan sangat dibutuhkan, tetapi bila tidak disertai keinginan dan usaha yang keras dan karyawannya serta kondisi eksternal yang menguntungkan maka semangat kerja karyawan yang diharapkan mengantarkan kepada kinerja yang baik tidak akan terwujud. Apabila dalam suatu organisasi, karyawannya kebanyakan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang diharapkan tentu akan berakibat rendahnya semangat kerja serta tidak tercapainya tujuan organisasi.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rian Saputra (2013)	Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Topan Pekanbaru	Semangat Kerja	Dari hasil penelitian menunjukkan, bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Topan ini mengalami peningkatan, dan Menghasilkan semangat kerja yang signifikan.
2	Aldo Prima Putra (2015)	Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru	Semangat Kerja	Melalui analisis variabel, tingkat semangat kerja karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Semangat kerja di pengaruhi prestasi kerja, dengan analisis linier sederhana menunjukkan bahwa analisis semangat kerja positif dan signifikan.
3	Niken Azzahara (2011)	Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Unggas Prima	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semangat kerja berpengaruh positif pada karyawan PT. Gemilang Unggas Prima.
4	Suci Attisa (2011)	Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Tunas Satwa Mandiri	Semangat Kerja	Hasil temuan penelitian yang telah ditemukan dalam pembahasan tentang semangat kerja karyawan dalam bentuk variabel semangat kerja, hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban yang mencapai 90,8% dari hasil penelitian untuk semangat kerja karyawan PT. Tunas Satwa Mandiri dapat dikategorikan maksimal.

5	Muhammad Faisal (2012)	Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia	Semangat Kerja	Diketahui semangat kerja karyawan sudah sangat signifikan dalam membuat karyawan bergairah dalam bekerja.
---	------------------------	---	----------------	---

2.3 Karangka Penelitian

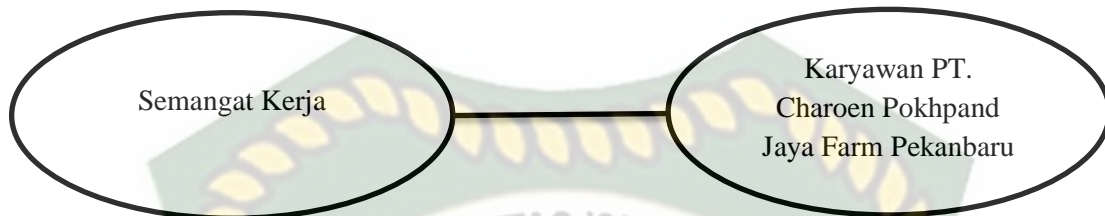
Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk menggambarkan gambaran yang jelas dan sistematis. Berikut menyajikan kerangka penelitian yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, semangat kerja merupakan hal yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga yang diharapkan bisa tercapai.

Beberapa instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan hal-hal sebagai berikut. Menurut Sumono dalam Ahmad Tohardi (2012 : 18) Memberi upah/gaji yang cukup, memenuhi kebutuhan rohani, perusahaan mampu menciptakan suasana yang santai, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, dan fasilitas yang memadai. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Dengan demikian apabila karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya maka yang diinginkan perusahaan akan tercapai sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan telaah pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian, penulis merumuskan kerangka pemikiran dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat guna membahas untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya (Umar, 2005 : 104)

Dari perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis membuat hipotesa penelitian sebagai berikut : “ Diduga Semangat Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yaitu dalam kategori baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yang terletak di Jl. Siak II Km. 16 Kel. Palas.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2016). Semangat kerja (Y)	a. Gaji dan upah yang cukup	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima setiap bulan Pemberian gaji disesuaikan dengan prestasi kerja Bonus yang diberikan 	Ordinal
	b. Memenuhi kebutuhan rohani	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian waktu untuk melakukan ibadah Hubungan karyawan dengan atasan 	
	c. Menciptakan suasana santai	<ol style="list-style-type: none"> Sikap pemimpin Rekreasi 	
	d. Perasaan aman menghadapi masa depan	<ol style="list-style-type: none"> Jaminan hari tua Jaminan kesehatan 	
	e. Fasilitas yang memadai	<ol style="list-style-type: none"> Kenyamanan bekerja Fasilitas kendaraan 	

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah gabungan dari elemen-elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik yang mirip dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena oleh itu dipandang sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang akan diteliti. Populasi bisa diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru sebanyak 36 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara metode sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 orang karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung berupa tanggapan responden melalui kuisioner dan wawancara dan observasi lapangan pada karyawan, data penelitian ini bersumber dari pimpinan perusahaan dan karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari table, struktur organisasi, gambaran umum instansi dan laporan-laporan lainnya yang membantu penulis dalam penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian ini adalah sebagai berikut:

a. Interview

Interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan cara langsung bertanya secara tatap muka dan bisa juga menggunakan komunikasi lainnya. Dari penelitian ini penulis melakukan interview atau wawancara dengan beberapa tanya jawab secara langsung dengan atasan, anggota-anggota karyawan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data primer, kuesioner juga berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab. Pada penelitian kuesioner yang digunakan bersifat pribadi/tertutup, artinya tertutup disini adalah responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberikan kesempatan untuk menjawab di luar pertanyaan yang telah disediakan.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.6 Metode Analisa Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan dan menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan tersebut.

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga jalur analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan seperti dibawah ini:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dari data yang diperoleh melalui hasil survey lapangan. Reduksi data dilakukan dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu serta mengorganisasi data sedemikian rupa hingga dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan akhir.

Penelitian melakukan reduksi data dengan cara membuat catatan lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan informan maupun responden. Pemusatan perhatian dilakukan dengan memfokuskan pertanyaan pada pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dalam penelitian.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam hal ini digambarkan dengan sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk teks naratif berupa catatan lapangan yang kemudian diperkuat dan/atau dilengkapi dengan bentuk lainnya bagan/tabel.

Bentuk bagan/tabel merupakan hasil dari gabungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu, sehingga memudahkan untuk melihat kejadian yang terjadi.

c. Kesimpulan, menarik simpulan melalui verifikasi

Verikasi dilakukan sebelum penelitian menarik kesimpulan akhir, dimana proses menyimpulkan tentang penelitian ini dilakukan bersama dengan para informan yang merupakan subjek dalam penelitian ini yang telah memberikan data dan informasi tentang kegiatan Semangat Kerja Karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat

Berdirinya Perusahaan PT. Charoen Pokphand mulai didaftarkan sebagai perusahaan resmi di Bangkok, Thailand pada tahun 1951 dan pabrik pakan ternak pertama didirikan pada tahun 1953. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah penyediaan bibit-bibit tanaman bagi petani, kemudian membeli kembali hasil panen yang dihasilkan oleh para petani serta melakukan proses terhadap hasil panen menjadi pakan ternak. Seiring waktu, perusahaan ini mengalami peningkatan jaringan terhadap konsumen sehingga sekitar tahun 1970, peningkatan permintaan akan pakan ternak terlihat di Asia. Untuk memenuhi segmentasi pasar Asia terhadap pakan ternak, maka 3 PT. Charoen Pokphand membangun cabang perusahaan di berbagai negara di Asia seperti Indonesia, Hongkong, Singapura, Taiwan dan Malaysia.

PT. Charoen Pokphand mengembangkan usahanya di Indonesia pada tahun 1971 dengan mendirikan pabrik pakan ternak modern berskala besar yang berlokasi di Ancol Barat, Jakarta Utara. PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk ("Perseroan") didirikan secara resmi sebagai anak perusahaan dari Charoen Pokphand Overseas Investment Co. Ltd. Hongkong. Pabrik tersebut mulai aktif beroperasi pada tahun 1972 dengan produk utama yang dihasilkan adalah pakan ternak unggas dengan kapasitas produksi sebesar 20.000 ton per tahun. PT. Charoen Pokphand Indonesia sebagai perusahaan bertaraf global yang bergerak dibidang agroindustri dengan cakupan bisnisnya meliputi produksi pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan daging ayam, serta produksi benih untuk pertanian.

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Pekanbaru berdiri pada tahun 2003 terletak di palas merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi telur ayam atau biasa disebut

ayam petelur. PT. Charoen Pokhpan dini menghasilkan telur ayam sekitar 6000 sampai 7000 butir telur ayam dan kemudian telur ayam tersebut di pindahkan ke hatchery untuk ditetaskan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

“Menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang”.

4.2.2 Misi Perusahaan

Untuk memproduksi dan memasarkan anak ayam dan produk makanan yang berkualitas tinggi dan inovatif. Dalam visinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memiliki tujuan untuk menyediakan pangan yakni berupa daging ayam kepada konsumen terutama konsumen di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memberikan informasi kepada konsumen terhadap pentingnya mengonsumsi daging terutama daging ayam yang memiliki kisaran harga lebih terjangkau dibandingkan dengan daging lainnya serta memiliki nutrisi yang dibutuhkan manusia. Tidak hanya daging ayam yang dapat diolah dan dijual, melainkan dengan menjual anak ayam (Day Old Chick) untuk dikembangkan dalam sektor peternakan serta penyediaan pakan ayam untuk mendukung peningkatan peternakan yakni ayam.

Dalam misinya, PT. Charoen Pokphand Indonesia memberikan gambaran terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan yakni dengan memproduksi dan menjual kebutuhan sektor peternakan yang meliputi pakan ayam, anak ayam (Day Old Chick) dan makanan olahan daging ayam dengan kualitas yang tinggi dan berinovasi. Untuk memenuhi tujuan yang tercakup dalam visi, maka diperlukan misi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga untuk menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang, maka dimulai dari penjualan anak ayam, dalam perkembangannya ayam membutuhkan nutrisi yang sesuai

melalui pakan ayam serta setelah dikembangbiakan dalam peternakan, maka ayam yang siap panen dapat diolah menjadi pangan bagi konsumennya.

4.3 Struktur Organisasi

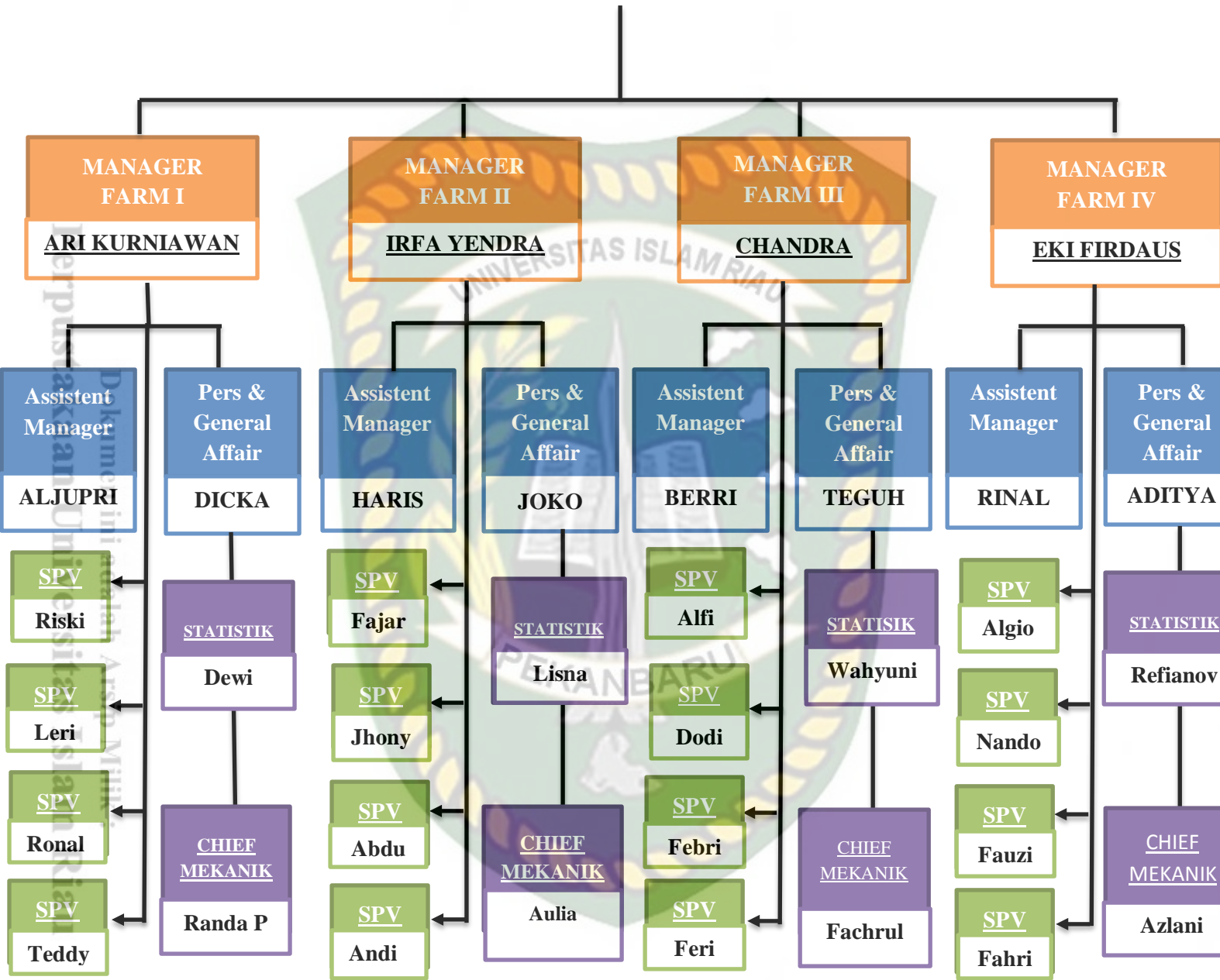
Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Charoen Pokhpand sebagai berikut :



STRUKTUR ORGANISASI

PT. CHAROEN POKHPAND JAYA FARM PEKANBARU

HEDI HENDRI



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru. Data-data yang ini diperoleh melalui wawancara dan obsevasi lapangan yang diajukan kepada para karyawan di PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal- hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah karyawan di PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yang berjumlah 36 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dan jenis kelamin.

5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitiandalam berkerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh fakkor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umut karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1

Tingkat umur Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	10	28,5
30-39 Tahun	12	34,2
40-49 Tahun	12	34,2
50-59 Tahun	2	5,6
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (28,5%), berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (34,2%), berusia 40-49 tahun sebanyak 12 orang (34,2%), berusia 50-59 tahun sebanyak 2 orang (5,6%).

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	3	8.3
DIII(DIPLOMA)	13	36.1
SERJANA(SI)	20	55.5
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bagian tingkat pendidikan pegawai pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yaitu dari tingkat SI sebanyak 20 orang atau sebesar 55,5% , tingkat pendidikan DIII sebanyak 13 orang atau 36,1% dan tingkat SMA hanya 3 orang atau

8,3% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3 Masa Kerja

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Masa Kerja Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	7	20
6-10 Tahun	4	11,4
11-15 Tahun	9	25
> 16 Tahun	16	44.4
Jumlah	36	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu 16 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 44,4%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja pada karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4 Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4

Jenis Kelamin Karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	31	86.1
Perempuan	5	13.8
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yaitu 31 orang atau 86.1% berjenis kelamin Laki-laki, sedangkan Perempuan hanya 5 orang atau 13.8%.

5.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru

1. Gaji dan upah yang cukup

Kebutuhan akan upah dan gaji merupakan kebutuhan utama bagi karyawan, hal ini merupakan salah satu alat untuk menimbulkan semangat kerja karyawan.

a. Perusahaan memberi gaji/upah yang cukup

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberi gaji/upah yang cukup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5

Tanggapan responden tentang perusahaan memberi gaji/upah yang cukup

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	36	100
Setuju	-	-
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa, perusahaan memberi gaji/upah yang cukup menyatakan sangat setuju sebanyak 36 atau 100%.

Dari tanggapan responden tersebut dapat dinyatakan bahwa, gaji yang diberikan setiap bulannya oleh perusahaan kepada karyawan mendapat tanggapan sangat setuju dari karyawan. Suatu kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa semangat dasar bagi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk memperoleh imbalan atas kerja kerasnya. Gaji juga merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikannya karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

b. Pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	18.7
Setuju	10	27.7
Cukup setuju	16	44.4
Tidak setuju	4	12.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 27.7%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau 44.4%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 12.5%.

Dari tanggapan responden di atas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan dinilai cukup setuju. Pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan bermaksud agar karyawan dapat saling bersaing secara sehat dalam bekerja. Pemberian gaji tidak berdasarkan tingkat prestasi karyawan melainkan pemberian gaji diperusahaan ini yaitu berdasarkan golongan, jadi karyawan yang berprestasi itu tidak dilihat oleh perusahaan. Gaji yang diberikan hanya berdasarkan golongan, jika golongan tinggi maka gaji pun besar.

c. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan bonus kepada karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	13.8
Setuju	10	27.7
Cukup setuju	11	30.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 13.8%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 27.7%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 30.5%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dinilai cukup setuju. Hal ini disebabkan jarang nya pemberian bonus yang diterima karyawan. Bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja. Pada kenyataannya bonus diberikan hanya sekali dalam

setahun. Seharusnya perusahaan dapat meninjau kembali terhadap pemberian bonus tersebut, karena bonus merupakan alat untuk mendorong semangat kerja.

Tabel 5.8
Rekapitulasi tanggapan responden tentang gaji dan upah yang cukup

N0	pernyataan	kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Gaji dan upah yang Cukup		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan memberi gaji/upah yang cukup.	36					36
	bobot nilai	180					180
2	Pemberian gaji oleh perusahaan disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan.	6	10	16	4		36
	bobot nilai	30	40	48	8		126
3	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan.	5	10	11			36
	bobot nilai	25	40	33			98
Jumlah Nilai Bobot		235	80	81	8		404

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan tentang gaji dan upah yang cukup adalah 404. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 3 \times 5 \times 36 = 540$$

$$\text{Nilai minimal} = 3 \times 1 \times 36 = 108$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{540-108}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 86,4

$$\text{Sangat baik} = 453.6 - 540$$

$$\text{Baik} = 367.2 - 453.6$$

$$\text{Cukup baik} = 280.8 - 367.2$$

$$\text{Tidak baik} = 194.4 - 280.8$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 108 - 194.4$$

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari gaji dan upah yang cukup dan 3 indikator ,tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani karyawan perlu diperhatikan karena dengan diperhatikannya kebutuhan rohani karyawan maka karyawan tersebut merasa dirinya dihargai dan dapat mendorong karyawan tersebut agar bekerja lebih baik lagi dengan kata lain dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

a. Seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	36	100
Setuju	-	-
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang atau 100%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut sudah baik hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang memberikan tanggapan terhadap pemberian waktu untuk melakukan ibadah seluruh karyawan. Berati dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memberikan kelonggaran kepada setiap karyawannya untuk melakukan ibadah

b. Seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	36	100
Setuju	-	-
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang atau 100%.

Dalam hal ini dapat dinyatakan hubungan antara karyawan dengan atasan selama ini sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Menurut pengetahuan penulis, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dapat menghilangkan rasa tegang atau takut. Rasa tegang dan takut ini dapat menimbulkan karyawan malas untuk datang ketempat kerja.

Tabel 5.11
Rekapitulasi tanggapan responden tentang memenuhi kebutuhan rohani

N0	pernyataan	kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	MEMENUHI KEBUTAHAN ROHANI	5	4	3	2	1	
1	Seluruh karyawan diberikan waktu untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianut.	36					36
	bobot nilai	180					180
2	Seluruh karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan	36					36
	bobot nilai	180					180
Jumlah nilai bobot		360					360

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan tentang dimensi memenuhi kebutuhan rohani adalah 360. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 2 \times 5 \times 36 = 360$$

$$\text{Nilai minimal} = 2 \times 1 \times 36 = 72$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{360-72}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 57.6

$$\text{Sangat baik} = 302.4 - 360$$

$$\text{Baik} = 244.8 - 302.4$$

$$\text{Cukup baik} = 187.2 - 244.8$$

$$\text{Tidak baik} = 129.6 - 187.2$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 72 - 129.6$$

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari dimensi memenuhi kebutuhan rohani dan 2 indikator ,tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

3. Menciptakan suasana santai

Suasana santai dalam bekerja dapat mengurangi rasa stress akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan memberikan waktu untuk beristirahat agar rasa stress akan pekerjaan dapat berkurang.

a. Sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	69.5
Setuju	11	30.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan , 25 orang atau 69.5% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 30.5% menyatakan setuju.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan tergolong sangat baik. Hal ini dilihat dari cara pimpinan menaikkan golongan karyawan yang dinilai adil. Dimana pimpinan menaikkan golongan karyawan berdasarkan kemampuan atau kerja keras seorang karyawan.

b. Perusahaan memberikan rekreasi kepada seluruh karyawan

Rekreasi dapat menghilangkan rasa jenuh selama bekerja, maka dari itu perusahaan perlu mengadakan rekreasi untuk karyawannya agar beban fikiran pekerjaan dapat berkurang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan rekreasi kepada seluruh karyawan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan rekreasi kepada seluruh karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	58.3
Setuju	10	27.7
Cukup setuju	5	13.8
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden rekreasi yang diberikan perusahaan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 58.3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 27.7%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 13.8%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, perusahaan memberikan rekreasi kepada seluruh karyawan dinilai baik. Alasan responden mengatakan baik karena perusahaan selalu memberikan rekreasi kepada karyawan. Sedangkan menurut pengamatan penulis menemukan adanya bentuk rekreasi yang diberikan dari perusahaan.

Tabel 5.14
Rekapitulasi tanggapan responden tentang menciptakan suasana santai

N0	pernyataan	kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	MENCIPTAKAN SUASAN SANTAI	5	4	3	2	1	
1	Sikap pemimpin terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan	25	11				36
	bobot nilai	125	44				169
2	Perusahaan memberikan rekreasi kepada seluruh karyawan	21	10	5			36
	bobot nilai	105	40	15			160
Jumlah nilai bobot		230	84	15			329

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan tentang menciptakan suasana santai adalah 329. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 2 \times 5 \times 36 = 360$$

$$\text{Nilai minimal} = 2 \times 1 \times 36 = 72$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{360-72}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 57.6

$$\text{Sangat baik} = 302.4 - 360$$

$$\text{Baik} = 244.8 - 302.4$$

$$\text{Cukup baik} = 187.2 - 244.8$$

$$\text{Tidak baik} = 129.6 - 187.2$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 72 - 129.6$$

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari dimensi mendiptakan suasana santai dan 2 indikator ,tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

4. Perasaan aman menhadapi masa depan

Jaminan hari tua harus diperhatikan karena dengan adanya jaminan hari tua tersebut karyawan akan bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa diri mereka dihargai walaupun sudah tidak bekerja

a. Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan yang bekerja sampai pensiun.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan yang bekerja sampai pensiun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan yang bekerja sampai pensiun

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	55.5
Setuju	6	16.6
Cukup setuju	10	27.7
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan yang bekerja sampai pensiun, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 55.5%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang atau 16.6%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau 27.7%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan yang bekerja sampai pensiun, dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pemberian dana dari perusahaan kepada karyawan yang sudah pensiun.

b. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	66.6
Setuju	12	33.3
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 36 responden mengenai perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 66.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang 33.3%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan dinilai baik. Dari hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan, bahwa perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawannya yang terletak di Pekanbaru. Alasan responden menilai baik karena dalam pelayanannya memuaskan karyawan. Medis yang bertindak jika dimintai pertolongan membuat karyawan menilai jaminan kesehatan yang diberikan baik.

Tabel 5.17
Rekapitulasi tanggapan responden tentang perasaan aman menghadapi masa depan

N0	pernyataan	kategori jawaban					Total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
PERASAAN AMAN MENGHADAPI MASA DEPAN		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan meberikan jaminan hari tua kepada seluru karyawan yang bekerja sampai pension	20	6	10			36
	bobot nilai	100	24	30			154
2	Perusahaan meberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan	24	12				36
	bobot nilai	120	48				168
Jumlah nilai bobot		220	72	30			322

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan tentang dimensi posisi perasaan menghadapi masa depan adalah 322. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 2 \times 5 \times 36 = 360$$

$$\text{Nilai minimal} = 2 \times 1 \times 36 = 72$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{360-72}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 57.6

$$\text{Sangat baik} = 302.4 - 360$$

$$\text{Baik} = 244.8 - 302.4$$

$$\text{Cukup baik} = 187.2 - 244.8$$

$$\text{Tidak baik} = 129.6 - 187.2$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 72 - 129.6$$

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari dimensi mendiptakan posisi perasaan menghadapi masa depan dan 2 indikator ,tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

5. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang ada didalam ruangan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, karena hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika fasilitas yang dirasakan sudah memadai maka karyawan akan merasa nyaman berada dalam ruang kerjanya.

a. Perusahaan memberikan kenyamanan kerja, seperti lingkungan yang bersih ditempat anda bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan kenyamanan kerja, seperti lingkungan yang bersih ditempat anda bekerja. dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang perusahaan meberikan kenyamanan lingkungan, seperti lingkungan yang bersih di tempat anda bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	80.5
Setuju	7	19.4
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, Perusahaan memberikan kenyamanan kerja, seperti lingkungan yang bersih ditempat bekerja. dinilai baik. hal ini dapat dilihat dari tanggapan 36 responden mengenai lingkungan yang bersih di tempat bekerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 80.5%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau 19.4%.

Dari penjelasan diatas, dilihat dari perusahaan memberikan kenyamanan kerja, seperti lingkungan yang bersih ditempat bekerja. sudah cukup baik, dan sebagian responden beralasan bahwa pihak perusahaan sudah maksimal memantau kebersihan setiap ruangan, dan ada petugas kebersihan. Dengan demikian, kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya dibebankan kepada petugas kebersihan, namun dari masing-masing individu yang ada disekitar lingkungan tersebut harus turut menjaga kebersihan minimal untuk tidak membuang sampah sembarangan.

b. Perusahaan membeikan fasilitas kendaraan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan membeikan fasilitas kendaraan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan fasilitas kendaraan untuk kebutuhan operasional perusahaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	27.7
Setuju	14	38.8
Cukup setuju	12	33.3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, perusahaan membeikan fasilitas kendaraan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dinilai baik. hal ini dapat dilihat dari tanggapan 36 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 27,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 38.8%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 33.3%.

Hal ini menunjukkan bahwa sarana transportasi sudah tersedia namun kebanyakan responden mengeluhkan tentang fasilitas berupa kendaraan yang disediakan perusahaan. Mobil perusahaan dirasakan kurang. Karena ketika mobil diperlukan untuk mengantar pakan dan bibit dan juga telur ayam. Jadi mobil yang tersedia kurang di dalam perusahaan

Tabel 5.20
Rekapitulasi tanggapan responden tentang fasilitas yang memadai

N0	pernyataan	kategori jawaban					Total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
DIMENSI FASILITAS		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan meberikan kenyamanan kerja, seperti lingkungan yang bersih ditempat anda bekerja.	29	7				36
	bobot nilai	145	28				173
2	Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan untuk kebutuhan operasional perusahaan.	10	14	12			36
	bobot nilai	50	56	36			142
Jumlah nilai bobot		195	84	36			315

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan tentang dimensi fasilitas memadai adalah 315. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 2 \times 5 \times 36 = 360$$

$$\text{Nilai minimal} = 2 \times 1 \times 36 = 72$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{360-72}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 57.6

$$\text{Sangat baik} = 302.4 - 360$$

$$\text{Baik} = 244.8 - 302.4$$

$$\text{Cukup baik} = 187.2 - 244.8$$

$$\text{Tidak baik} = 129.6 - 187.2$$

Sangat tidak baik = 72 -129.6

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari dimensi fasilitas memadai depan dan 2 indikator ,tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

5.3 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mendukung hipotesis terdapat semangat kerja karyawan dilihat dari dimensi-dimensinya.

1. Gaji dan upah dengan skor 404 dengan karegori baik.
2. Memenuhi kebutuhan rohani dengan skor 360 dengan karegori sangat baik.
3. Suasana yang santai dengan skor 329 dengan karegori sangat baik.
4. Menciptakan posisi perasaan menghadapi masa depan dengan skor 322 dengan karegori sangat baik.
5. Fasilitas yang memadai dengan skor 315 dengan karegori sangat baik.

Dari hasil dimensi dapat di simpulkan bahwa hipotesis semangat kerja karyawan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Hariyanti (2016), Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik.

1. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil peneltian yang dikaukan oleh Windry Pransiska (2012)” Dari hasil pengukuran terhadap masing-masing indikator, maka dapat dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dapat dinyatakan dalam kategori cukup baik. Oleh sebab itu penulis menyarankan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan gaji yang cukup, memenuhi kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai,

perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Windry Pransiska (2012) yang menunjukan bahwa semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya semangat kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja dan produktivitas karyawan dan juga perusahaan.

2. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Prima Putra (2015) yang menunjukan bahwa semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. tingkat semangat kerja karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Semangat kerja di pengaruhi prestasi kerja.
3. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rian Saputra (2013) yang menunjukan bahwa semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. hasil penelitian menunjukkan, bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Topan ini mengalami peningkatan dan menghasilkan semangat kerja yang signifikan.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan di lapangan dengan tanggapan responden, wawancara dan observasi, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang semangat kerja karyawan di PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut.

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan yang diperoleh penulis dari hasil tanggapan responden, wawancara dan data sekunder dengan masing-masing sub indikator kemudian data yang bersumber dari PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru, maka penelitian penulis tentang “ Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru ” dengan kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan pembahasan semangat kerja karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru dengan indikator tersebut karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru dengan kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan karyawan pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm Pekanbaru yang berposisi Assisten Manager dan Supervisor, berdasarkan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan adanya bonus dan di hari tua, imbalan ekonomi, financial.

6.2 Saran

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian di perusahaan yang memiliki kesamaan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti semangat kerja karyawan yang juga tujuan bagi karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pihak PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Pekanbaru. Masih ada karyawan yang tidak setuju dengan tindakan dan keputusan dari perusahaan tersebut, seperti pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja karyawan, tetapi karyawan tidak setuju dengan keputusan itu. Hal ini menyebabkan banyak karyawan tidak sesuai dengan bidangnya dan membuat keterbatasan dan juga pengalaman kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi: Penerbit Graha Indonesia.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Gomes, Fauistin Caroso. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offest, 2000.
- Griffin, W . Ricky. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Hariandja, T.E. Maribot . *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heller, Robert. 2010. *Motivating People* . London: Dorling Kindersley.
- Iatijanto. *Riset Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2006.
- Jawwad, A. Muhammad. *Menjadi Manager Sukses*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Kusnoto, Hendra. *The World's Best Management Practice*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001.
- Mangku Negara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Manullang, A. Marihot. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Perris, 2006.
- Nitisemito. 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Jakarta: Graha Indonesia.
- Patilima, Hamid. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2006.
- Robins, Stephen. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 2003.

Sastrohadisuwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Siagian. 1997. *Audit Manajemen*. Cerakan Kedua Jakarta : PT. Bina Aksara

Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta)

Supriyono. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE, 1998.

Tohardi, Ahmad. *Pemahaman praktis Manajemen sumberdaya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2002.

Wursanto. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian, 1998.

