

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada lingkungan bisnis dewasa ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) kearah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangible asset*). Apabila perusahaan-perusahaan tersebut mengacu pada perkembangan yang ada, yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena, bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari sumber daya manusia, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan

tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya.

Semangat kerja karyawan akan banyak ditentukan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan bagaimana manusia dikelola dengan baik dan benar. Berdasarkan berbagai hal tersebut diatas, pengelolaan sumberdaya manusia harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Agar semangat kerja dapat meningkat, maka suatu organisasi harus memiliki karyawan yang solid agar barang dan atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Penilaian semangat kerja karyawan berbasis sumberdaya manusia merupakan hal yang menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan untuk mengetahui kualitas dari karyawan dalam perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia dilakukan dengan pengembangan sumberdaya manusia dan pengukuran sumberdaya manusia. Selama ini, penilai terhadap semangat kerja karyawan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik. Adapun manfaat dari sumberdaya manusia tersebut adalah untuk mengetahui kesiapan kompetensi individu untuk dilakukan pengembangan manusia, meningkatkan hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan dengan pelanggan.

PD. BPR Rokan Hulu yang bergerak dibidang jasa yang memberikan beberapa jenis pelayanan pada masyarakat yang pada umumnya berdomisili di daerah Kabupaten Rokan Hulu. Pelayanan tersebut adalah dengan memberikan kredit, menyediakan beberapa jenis tabungan untuk kelompok dan umum serta deposito berjangka. PD. BPR Rokan Hulu menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perbankan dan pihak PD. BPR Rokan Hulu menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan PD. BPR Rokan Hulu diantaranya melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Tenaga kerja perlu direncanakan dengan matang agar tidak terjadi kekosongan di dalam bank yang dapat mengganggu pelayanan bank pada masyarakat.

Salah satu cara PD. BPR Rokan Hulu untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. PD. BPR Rokan Hulu perlu melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung dengan masalah sumberdaya manusia. Setiap tahunnya PD. BPR Rohul senantiasa mengadakan diklat rutin. Berbagai diklat telah dilakukan oleh PD. BPR Rokan Hulu untuk menyiapkan sumber daya berupa karyawan yang berkualitas. Adapun jenis diklat yang telah dilakukan Bank BPR Rohul selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekap Diklat Direksi dan Karyawan PD. BPR Rokan Hulu**  
**Tahun 2015 s/d 2019**

Tahun	Nama Diklat	Jumlah Peserta
2015	1. Pelatihan Penyusunan RKAT BPR	3 orang
	2. Pelatihan perpajakan dan aplikasi pengisian SPT tahunan	1 orang
	3. Pelatihan perpajakan	3 orang
	4. Pelatihan <i>job analysis based on competency</i>	3 orang
	5. Pelatihan BIMTEK sehari perpajakan	1 orang
	6. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
2016	1. Pelatihan IT	4 orang
	2. Pelatihan Grafonomi	5 orang
	3. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
	4. Pelatihan dan Meeting direksi	1 Orang
	5. Pelatihan <i>training developing high performance people</i>	2 orang
	6. Pelatihan resiko hukum kelengkapan dokumentasi operasional BPR	5 orang
2017	1. Pelatihan IT	1 orang
	2. Pelatihan "menjadi penjual yang handal dan efektif untuk mencapai target penjualan	3 orang
	3. Pelatihan BIMTEK sehari perpajakan	2 orang
	4. Pelatihan " <i>communication dan hypnoselling</i> "	7 orang
	5. Pelatihan BIMTEK tentang "teknik dan strategi pengadaan barang dan jasa di Lingkungan BUMN & BUMD serta aspek hukum PB/J yang aman dari audit	2 orang
	6. Pelatihan resiko hukum kelengkapan dokumentasi operasional BPR	5 orang
2018	1. Study banding ke kantor pusat BPR Sarimadu di Bangkinang dalam rangka restrukturisasi , hapus buku, dll	4 orang
	2. Pelatihan sertifikasi profesi direktur & komisaris BPR (Kualifikasi komisaris)	1 orang
	3. Pelatihan Strategi meningkatkan kualitas NPL	7 orang
	4. Pelatihan implementasi pelaporan, penilaian, sendiri dan penyusunan SOP Tata kelola/GcG BPR/BPR	2 orang
	5. <i>Coaching clinic microsoft excel dan microsoft word</i>	Seluruh karyawan/ti
	6. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
2019	1. <i>Coaching clinic microsoft excel dan microsoft word</i>	Seluruh karyawan/ti
	2. Studi banding bersama Perbarindo Riau ke BPR Lestari	1 orang
	3. Workshop penyusunan laporan bulanan & pedoman akuntansi BPR	2 orang
	4. Mengikuti sosialisasi peraturan OJK nomor 04 dan 05/PJOK.03/2015 tentang tata kelola bagi Bank BPR dan kewajiban penyediaan modal minimum (KPPM) dan permodalan inti minimum bagi BPR	2 orang
	5. Menghadiri undangan OJK dalam rangka "evaluasi kinerja BPR/BPRS di Provinsi Riau"	2 orang
	6. Pelatihan " <i>communication dan hypnoselling</i> "	7 orang

Sumber: PD BPR Rohul, 2015-2019

Hasil dari diklat yang diadakan oleh PD. BPR Rokan Hulu terhadap karyawan membawa dampak yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan prestasi yang diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu di bidang jasa perbankan. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Jenis Prestasi PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2011 s/d 2019**

No	Tahun	Jenis Prestasi
1.	2011	BPR Award dari INFO BANK
2.	2012	BPR Award dari INFO BANK
3.	2013	BPR Award dari INFO BANK
4.	2014	Tidak ada
5.	2015	BPR Award dari INFO BANK
6.	2016	Tidak ada
7.	2017	Tidak ada
8.	2018	Tidak ada
9.	2019	Tidak ada

Sumber :Bank BPR Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa selama empat kali PD. BPR Rokan Hulu memperoleh penghargaan sebagai *BPR Award* yang di adakan oleh majalah INFO BANK. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan sumberdaya manusia di bank BPR Rokan Hulu sudah baik dan mempunyai dampak positif terhadap semangat kerja karyawan yang berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan.

Namun, tidak selamanya diklat yang dilakukan oleh PD. BPR Rokan Hulu memberi kontribusi positif pada karyawannya. Hal ini berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan di ketahui bahwa pada tahun 2014, tahun 2016 sampai tahun 2019 PD. BPR Rokan Hulu tidak ada mendapatkan penghargaan prestasi tersebut kembali. Menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan hal ini dikarenakan metode diklat yang digunakan kurang sesuai dengan gaya belajar karyawan, selain itu, karyawan merasa pelatihan cenderung membosankan karena selalu dilakukan di lingkungan kerja karyawan sehingga membuat karyawan kurang merasa antusias, karyawan hanya menganggap sebagai formalitas tanpa menghiraukan tujuan dari pelatihan tersebut. Permasalahan tersebut yang membuat perencanaan sumberdaya manusia berupa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan PD. BPR Rokan Hulu belum dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mengakibatkan semangat kerja yang dimiliki karyawan PD. BPR Rokan Hulu menurun. Hal ini tentunya berdampak pada prestasi kerja PD. BPR Rokan Hulu secara maksimal.

Selain itu, terkendalanya kemampuan kerja karyawan disebabkan juga oleh faktor belum maksimalnya penggunaan teknologi di PD. BPR Rokan Hulu seperti belum adanya mesin ATM. Padahal jika dibandingkan dengan bank-bank saingannya yang lain, PD. BPR Rokan Hulu cukup minim dalam hal fasilitas pelayanan terutama mesin ATM.

Oleh karena itu, untuk mempertahankan prestasi yang pernah diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu dalam menjalankan usahanya perlu melakukan strategi untuk menciptakan sumberdaya manusia yang handal agar kemampuan dan kemauan karyawan untuk saling bekerjasama serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Perencanaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perencanaan sumberdaya manusia di PD. BPR Rokan Hulu?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu?
3. Apakah perencanaan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan sumberdaya manusia di PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh PD. BPR Rokan Hulu dalam hal perencanaan sumberdaya manusia dan semangat kerja karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen dan organisasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

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

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.**

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta dan kasus yang sedang dibahas. Pada landasan teori di bahas tentang pengertian sumberdaya manusia, komponen sumberdaya manusia, indikator sumberdaya manusia, semangat kerja karyawan, kerangka konseptual dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi

dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sumberdaya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sumberdaya Manusia**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumberdaya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intelectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Gamerschlag (2013:56), mendefenisikan sumberdaya manusia sebagai sumberdaya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan merupakan asset penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya.

Rachmawati (2012:3) memberikan definisi manajemen sumberdaya manusia yaitu manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2012:1) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2012:1) bahwa sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai sumberdaya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis.

### 2.1.1.2 Komponen Sumberdaya Manusia

Mayo (dalam Puji (2012:32), menyebutkan bahwa sumberdaya manusia memiliki lima komponen yaitu:

#### 1. Kemampuan Individual (*Individual Capability*)

Kemampuan individual (*individual capability*), meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka. dimensi dari *individual capability* antara lain:

- a) Kemampuan Pribadi (*personal capability*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan dan perasaannya.
- b) *Professional and technical know how* adalah kemampuan untuk bersikap *professional* dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan *transfer knowledge* dan *experience* dari senior ke junior.
- c) Pengalaman (*Experience*) adalah seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
- d) Jaringan Dan Kontak Sosial (*The network and range of personal contacts*) adalah sikap seseorang yang dikatakan berkompeten apabila dia memiliki jaringan atau koneksi yang luas terhadap siapa saja terutama dengan orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
- e) Nilai Dan Sikap Yang Mempengaruhi Perilaku (*The value and attitudes that influence action*) adalah nilai dan sikap yang akan mempengaruhi

tindakan di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

2. Motivasi Individual (*Individual Motivation*)

Motivasi Individu (*Individual Motivation*), meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas. motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

- a) Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, dan akan timbul sesuai kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang.
- b) Motivasi eksternal, teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer.

3. Kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan (*Leadership*), meliputi kejelasan visi tentang manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang konsisten. kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuasaan yang diperoleh dari beberapa sumber yaitu:

- a) *Rewar*
- b) *Coercive*
- c) *Expert*
- d) *Referent*,
- e) *Legitimate*

4. Suasana Organisasi (*The Organisational Climate*)

Suasana Organisasi (*The Organizational Climate*), meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan saling

menghormati antar individu. Budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*, yaitu:

- a) Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan.
- b) Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri.
- c) Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu yang bernilai yang tujuannya untuk memperbaiki kondisi perusahaan.
- d) Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.
- e) Adanya *transfer knowledge* dari para senior kepada junior, saling berbagi.

5. Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*)

Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*), meliputi dukungan, saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai. kerja lebih dikenal dengan tim kerja. Dalam tim kerja akan terjalin hubungan yang baik antar anggota tim, tetapi juga mungkin akan muncul konflik di dalam tim kerja itu sendiri.



**Gambar 2.1**

**Komponen-Komponen Sumberdaya Manusia**

Sumber :Mayo dalam Puji (2008:32)

Berbeda dengan Ancok (2012:34), mengemukakan ada enam komponen dari modal manusia, yakni:

1. Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan.
2. Modal emosional. Terdapat empat dimensi dari kecerdasan emosional yakni:
  - a. *Self Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara konsisten.
  - b. *Self Management* adalah kemampuan mengelola emosi secara baik, setelah memahami emosi yang sedang dirasakannya, apakah emosi positif atau negatif.
  - c. *Social Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain dari tindakannya yang tampak.
  - d. *Relationship Management* adalah kemampuan orang untuk berinteraksi secara positif pada orang lain, betapapun negatifnya emosi yang dimunculkan oleh orang lain.

## **2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2012:53), Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Mangkunegara (2011:6), mendefinisikan Perencanaan perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Menurut Haibuan (2012:123), perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

### **2.1.2.2 Fungsi-fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi (2011:141), fungsi dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memprediksi kondisi tenaga kerja, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sebagai organisasi yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis sekarang dan di masa mendatang.

Perencanaan sumber daya manusia dapat memenuhi banyak fungsi organisasi. Menurut Hasibuan (2012:124) terdapat tiga fungsi pokok perencanaan sumber daya manusia, yaitu :

1. Membantu menentukan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada karyawan dan tujuan tindakan afirmatif.
2. Melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi.
3. Perencanaan dengan segala variasinya ditujukan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. perencanaan dapat menimbulkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan.

Berbeda dengan Hartatik (2012:43), mengemukakan fungsi dari perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.

6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

### **2.1.2.3 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Menurut Rivai (2012:48), manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi:
  - a. Jumlah karyawan yang ada
  - b. Berbagai kualifikasinya
  - c. Masa kerja masing-masing karyawan
  - d. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti
  - e. Bakat yang masih perlu dikembangkan

f. Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaan

Hasil inventarisasi tersebut sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi setidaknya berhubungan dengan empat kepentingan di masa depan, yaitu :

2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Standard Operating Prosedure* (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja
3. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional

dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

4. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
5. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
6. Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti:
  - a. Permintaan pemakai tenaga kerja dilihat dari segi jumlah
  - b. Jumlah pencari kerja beserta bidang keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, gaji.
7. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan.
8. Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (*recruiting*) dalam perusahaan.
9. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia..

#### **2.1.2.4 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Gamerschlag (2013:56), menerangkan ada 5 (lima) indikator dari perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan (*education*)**

Merupakan investasi menyangkut waktu dan biaya, sehingga secara teori penghasilan mereka yang berlatar belakang pendidikan akan lebih menentukan kualitas perusahaan.

##### **2. Pengetahuan (*knowledge*)**

Kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan berdasarkan persepsi pikirannya.

##### **3. Pengalaman (*experience*)**

Pengalaman akan membuat karyawan beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi lebih banyak sehingga dapat meminta gaji yang lebih tinggi dari pada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali.

##### **4. Pelatihan (*Training*)**

Kegiatan yang terpenting setelah pendidikan adalah pelatihan di mana hal ini juga merupakan alat utama perusahaan untuk mengembangkan modal manusia yang dimiliki oleh karyawan mereka berupa keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

##### **5. Keahlian (*skill*)**

Kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajari dan dapat membuktikannya.

Selanjutnya Rivai (2012:48) menyatakan bahwa indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Merupakan pencarian tenaga kerja atau karyawan baru yang akan dikerjakan pada organisasi yang memerlukan tenaga kerja.

2. Seleksi dan Penempatan Karyawan

Yaitu seleksi yang merupakan proses untuk memperoleh calon tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya dilakukan penempatan karyawan yang berkaitan dengan kesesuaian bakat atau kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang terkait.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Merupakan proses dimana calon karyawan akan memperoleh pelatihan berupa keahlian dan pengetahuan yang diberikan oleh organisasi untuk bekal seorang calon karyawan tersebut, agar mereka menjadi karyawan yang sesuai dengan standar.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan pengelola perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang.

5. Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberhasilan dalam melakukan strategi diorganisasi tersebut dan adanya keadilan internal dan eksternal.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:152), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Anoraga (2012:13) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh Azwar (2012:32), semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Dari beberapa pengertian semangat kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

### **2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2012:23), indikator yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Gaji

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi.

6. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan.

Zainudin (2011:15) mengemukakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Berbeda dengan Mathis (2011:98), menyebutkan indikator yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

## 2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

## 3. Promosi jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya.

## 4. Lingkungan kerja.

Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dengan para karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:126), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Disiplin

Yaitu karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

### 2. Kerjasama

Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman.

### 3. Prestasi kerja

Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

#### 4. Loyalitas/Kesetiaan

Yaitu karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

#### **2.1.3.3 Aspek-aspek Semangat Kerja**

Menurut Sugiyono (2012:32), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

##### 1. Disiplin yang tinggi.

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

##### 2. Kualitas untuk bertahan.

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

##### 3. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

##### 4. Semangat berkelompok.

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

#### **2.1.3.4 Indikasi Turunnya Semangat Kerja**

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Menurut Kossen (2012:45), terdapat beberapa tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu :

1. Kemangkiran

Yaitu sikap karyawan yang suka melalaikan atau lari dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kelambatan

Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah.

3. Pergantian yang tinggi

Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk.

4. Mogok dan sabotase

Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.

5. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja

Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

Selain itu, menurut Nitisemito dalam Tohardi (2012:25), menyebutkan bahwa terdapat beberapa aspek yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja, yaitu :

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja.

3. *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

6. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

7. Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya.

#### **2.1.4 Pengaruh Perencanaan Sumber daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi atau perusahaan. sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible aset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Gamerschlag (2013:56), menerangkan ada 5 (lima) indikator dari perencanaan sumber daya manusia yaitu :pendidikan (*education*), pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), pelatihan (*Training*) dan keahlian (*skill*). Sumberdaya manusia memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan semangat kerja karyawan yang nantinya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi

perusahaan. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan semangat kerja.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

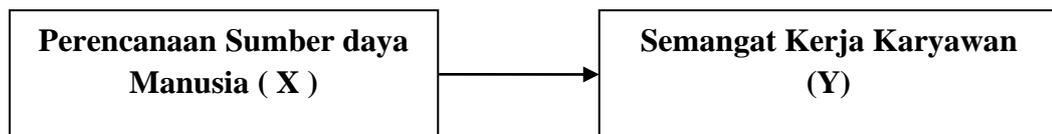
Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Susilowati (2016)	Dampak pengelolaan sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya	Variabel bebas: Pengelolaan Sumberdaya Manusia Variabel terikat: Semangat Kerja	Membuktikan bahwa Pengelolaan Sumberdaya Manusia berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya
Wicaksono (2016)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di Skm Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)	Variabel bebas: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Variabel terikat: Semangat kerja Variabel moderisasi: Kinerja	Membuktikan baik secara parsial maupun secara simultan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan
Rusminingsih (2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. cakra guna cipta malang	Variabel bebas: Pengembangan Sumberdaya Manusia Variabel terikat: produktivitas kerja	Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.
Ramadhany (2015)	Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)	Variabel bebas: program kesejahteraan karyawan Variabel terikat: semangat Kerja	Variabel Program kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah perencanaan sumber daya manusia (X) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber: Susilowati (2016)

Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual

## 2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ha : Diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu.
- Ho : Diduga perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lokasi penelitian adalah di PD. BPR Rokan Hulu yang terletak di jalan Tuanku Tambusai Kompleks Pasar Modern Kampung Padang-Pasir Pengaraian. Waktu penelitian direncanakan pada bulan April 2017 sampai dengan Juni 2020.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2012:12). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PD. BPR Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2012:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2012:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian

yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:
  - a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti :profil PD. BPR Rokan Hulu.
  - b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti :data jumlah karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
2. Sumber data di peroleh dari:
  - a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner mengenai pengaruh sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.
  - b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah pengaruh sumberdaya manusia terhadap semangat kerja karyawan dan sebagainya yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan dengan:

a) Observasi

Notoatmodjo (2012:131), Metode Observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b) Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

c) Wawancara

Wawancara adalah metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Wawancara juga digunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner namun akan memiliki implikasi strategi bagi PD. BPR Rokan Hulu, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu sumberdaya manusia Variabel *dependent* dalam penelitian ini semangat kerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1

**Tabel 3. 1**  
**Defenisi Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Variabel bebas Sumberdaya manusia ( X )	Sumberdaya manusia adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.  Gamerschlag (2013:56)	Rivai (2012:48) 1. Rekrutmen 2. Seleksi dan Penempatan Karyawan 3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan 4. Penilaian Kinerja 5. Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa	Ordinal
Variabel terikat Semangat kerja karyawan ( Y )	Semanagt kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal  Mathis (2011:98)	Hasibuan (2012: 126), 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasi kerja 4. Loyalitas/Kesetiaan	Ordinal

Sumber: Data olahan, 2020

### 3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2012:86) yaitu “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 2**  
**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2012:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

#### 3.6.1 Uji validitas Instrument

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai  $r$  lebih besar dari nilai kritis ( $r$  tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai  $r$  dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrument

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2012:183)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2012:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Pedoman untuk Memberikan kriteria TCR**

Nilai TCR	Keterangan
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2012:15)

### 3.7.2 Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2012:340):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja karyawan

X = Sumberdaya Manusia

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

### 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sumberdaya manusia (X) menerangkan variasi variabel dependen (Y) yaitu semangat kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2012:83):

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Diman :

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi diperoleh dengan menguadratkannya.

#### **3.7.4 Pengujian Hipotesis**

Menguji signifikan pengaruh dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Uji Parsial (Uji-t).

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.