

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi adalah sebuah bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target atau tujuan organisasi. Jadi, boleh dibilang bahwa administrasi punya peranan yang sangat krusial dalam semua aktivitas sebuah organisasi. Selain itu, adapun pengertian administrasi secara sempit yaitu dapat diartikan sebagai bentuk suatu aktivitas yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan sederhana, ketikmengetik, dan kegiatan lain yang sifatnya teknis ketatausahaan.

Menurut **Nurnajamuddin (2013:10)** pengertian administrasi adalah semua proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencapai target dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna. Dari definisi administrasi tersebut kita dapat mengetahui 3 hal penting berikut ini:

1. **Administrasi adalah sebuah seni sekaligus proses. Sebagai seni, administrasi membutuhkan kiat khusus yang sifatnya kondisional dan situasional karena selalu terkait dengan situasi, kondisi, waktu, dan tempat.**
2. **Dalam administrasi terdapat unsur-unsur tertentu, diantaranya; terdapat dua atau lebih orang di dalamnya, terjadi kerjasama antar orang tersebut yang sifatnya formal dan hirarkis, memiliki tujuan, terdapat tugas, ketersediaan sarana dan prasarana.**
3. **Administrasi muncul secara bersamaan dengan munculnya peradaban manusia dimana administrasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama.**

Menurut **George R. Terry** dalam (Arsyam 2021:3) pengertian administrasi adalah **“kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta pergerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”**.

Menurut **Arthur Grager** dalam (Arsyam 2021:3) pengertian administrasi adalah **“fungsi tata penyelenggaraan terhadap komunikasi dan pelayanan warkat suatu organisasi”**.

Menurut **Sondang P. Siagian (2008:6)** dalam (Arsyam 2021:3) arti administrasi adalah **“segala bentuk dari proses kerjasama antara dua individu atau lebih atas dasar rasionalitas terpilih untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya”**.

Menurut **Ulbert** dalam (Arsyam 2021:3), dalam artian luas arti administrasi adalah **“penyusunan dan pencatatan data/ informasi secara sistematis, baik internal maupun eksternal sebagai upaya untuk menyediakan keterangan serta memudahkan untuk mendapatkannya kembali, baik itu sebagian ataupun seluruhnya. Sedangkan defenisi administrasi dalam arti sempit dikenal dengan istilah tata usaha”**.

Menurut **Willam Leffingwell dan Edwin Robinson** dalam (Arsyam 2021:3), pengertian administrasi adalah **“suatu bagian dari ilmu manajemen yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan perkantoran secara efisien, kapan dan di mana pekerjaan tersebut harus dilakukan”**.

Bisnis merupakan salah satu penggerak roda perekonomian, baik di tingkat negara, maupun perekonomian bagi suatu perusahaan. Dikarenakan bisnis adalah

suatu hal yang dibuat oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pangsa pasarnya dalam mendapatkan profit. Bisnis yang baik adalah bisnis yang dapat berjalan berkembang dengan konsisten maka dari itu penting bagi pemilik perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan bisnisnya.

Bisnis yang dapat bertahan adalah bisnis yang mampu mengikuti perkembangan arus zaman. Bisnis industri adalah suatu bidang atau kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan bahan baku atau pembuatan barang jadi di pabrik dengan menggunakan keterampilan dan tenaga kerja sehingga distribusi menjadi kegiatan utamanya.

Bisnis merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau lebih yang memiliki tujuan untuk dapat menghasilkan barang dan atau jasa dengan harapan mampu memperoleh suatu keuntungan bersama, ada beberapa unsur penting yang wajib ada di sebuah bidang bisnis. **Menurut The Liang Gie** dalam **(Arsyam 2021:5)**, ada unsur yang harus ada dalam bidang bisnis :

1. **Organisasi Tempat** dimana kegiatan administrasi dilakukan. Dalam bisnis, orang-orang yang bekerja di dalamnya akan dihimpun menjadi sebuah wadah.
2. **Manajemen Alat** utama pelaksanaan administrasi. Ada pengatur, penggerak, manajer dan tenaga operasional. Dalam manajemen ini masih dibagi menjadi tiga kelompok; top management, middle management dan lower management (mandor).
3. **Komunikasi Administrasi** juga mengatur pola komunikasi antar departemen. Misalnya melalui surat atau warta.
4. **Kepegawaian** Ini berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja. Dalam administrasi ada proses yang saling berhubungan, yaitu; penerimaan, penempatan, pendayagunaan dan pemberhentian kerja.
5. **Keuangan** Ini berkaitan dengan pembiayaan kontrak kerjasama mulai dari cara memperoleh dana hingga pertanggungjawabannya.
6. **Perbekalan** Berhubungan dengan pengadaan barang, penyimpanan dan penyingkiran. Pihak administrasi akan menyisir mana barang yang dibutuhkan untuk kerja dan tidak.
7. **Tata usaha** Meliputi kegiatan pencatatan, penyimpanan dan pengiriman.
8. **Public Relation** Administrasi akan menciptakan peraturan bagaimana berhubungan dengan masyarakat terutama konsumen.

2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis

Pengertian Administrasi menurut ahli (Arsyam 2021:1) Bisnis adalah:

ilmu sosial yang mempelajari tentang bagaimana suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, definisi administrasi bisnis adalah ilmu yang fokus pada perilaku manusia. Di dalam ilmu administrasi bisnis mempunyai objek, subjek, dan metode. Dalam hal ini, objeknya adalah manusia dan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk, bagian, dan mekanisme kerja sama, sedangkan metode adalah cara atau ide yang dikembangkan dalam upaya mencapai tujuan kerja sama yang dilakukan.

Menurut **Dr. Mr. S. Prajudi Admosudidjo** dalam (Ayub 2007:30) mengatakan Pengertian Administrasi Bisnis adalah **“suatu organisasi niaga secara keseluruhan dan mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat bisnis objektif, dan Administrasi Niaga tersebut dijalankan oleh setiap manager dalam suatu organisasi niaga”**.

Menurut **Y.Wayong (2005:12)** Pengertian Administrasi bisnis adalah **“keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen”**.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan , seorang karyawan dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi

kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Menurut **Edwin B.Elipo** dalam (Hasibuan 2017:21) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah **“perencanaan ,pengorganisasian ,pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu ,karyawan dan masyarakat”**.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan ,Manajemen Sumber daya manusia merupakan hal – hal yang mencakup tentang pembinaan ,penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022:134) unsur-unsur

Manajemen Sumber daya manusia Tenaga Kerja Manusia, Antara Lain :

1. Pengusaha merupakan Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dari besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan merupakan Orang yang ikut serta dalam menetapkan rencana ,system ,proses dan tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan,maka dari itu karyawan sering diartikan sebagai penjual jasa dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kontrak kerja.
3. Pemimpin merupakan Seseorang yang bertanggung jawab dalam mengarahkan orang lain atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Amelia et al. 2022:135) di dalam Manajemen Sumber daya

manusia perlu ketahui tentang fungsi-fungsinya yaitu meliputi :

1. Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan,
2. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja ,hubungan kerja ,delegasi wewenang ,integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi .
3. Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan ,agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan ,karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan merupakan Proses penarikan ,seleksi ,penempatan orientasi ,dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis ,teoritis ,konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung ,uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik ,mental dan loyalitas karyawan.

Menurut (Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar,

Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga 2022:11) manajemen

Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan yang telah ditetapkan guna mencapai

tujuan sebuah perusahaan dan terus dapat menjalankan dan mengembangkan

produksi ataupun jasa secara cepat dan tepat, maka dari itu Tujuan Manajemen

Sumber daya Manusia Antara lain :

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntujngan masyarakat dapat menyebabkan hambatan – hambatan.

2.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam membangun pola dan program pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan produktivitas, Manajemen Sumber daya manusia mampu memberikan persoalan dalam setiap aktivitas yang terkait karyawan, mulai dari sistem seleksi hingga pemutusan hubungan kerja.

2.2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia meliputi berbagai prestasi ,keinginan, daya pikir, daya fisik dan perilaku yang dimiliki oleh manusia yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya untuk mengelola dan merespon lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan maupun organisasi.

SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bisa dilihat dalam pengertian secara Mikro dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial yang masing-masing memiliki peranannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. SDM tersebut yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga

memang dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut **(Hasibuan 2007:14)** Peran Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi yaitu :

1. Membantu menetapkan jumlah ,kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* , *job specification* ,*job requirement* , dan *job evaluation*.
2. Membantu penetapan program kesejahteraan ,pengembangan ,promosi dan pemberhentian,membantu meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa mendatang,membantu menetapkan penarikan ,seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Membantu mengatur *pension* ,pemberhentian dan pesangonnya.
4. Membantu memperkirakan keadaan perekonomian yang pada umumnya dan bagaimana perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Membantu pengaturan mutasi karyawan baik secara *horizontal* maupun *vertical*.
6. Membantu pelaksanaan Pendidikan ,latihan dan penilaian terhadap prestasi karyawan.
7. Membantu memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan yang sejenis.
8. Membantu memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.

2.3 Pengembangan Karyawan

Menurut **(Hasibuan 2018:118)** “Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien”. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan.”

Pengembangan karyawan diutamakan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dalam sebuah perusahaan dalam rangka menyegarkan kembali semangat kerja karyawan,Pengembangan karyawan juga menjadi dasar hal yang penting dalam meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik dari sebelumnya,dalam

pengembangan karyawan juga dilakukan dalam rangka promosi karyawan yang bersangkutan ke jenjang yang lebih baik.

Menurut **Kasmir** dalam (**Humaira, Agung, and Kuraesin 2020:288**) bahwa **“Pengembangan Karyawan merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan , keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan”**.

Pengembangan Karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan *tehnis, teoritis, koseptual* dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan, Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan Latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan.

Menurut **Mathis (2003:68)** mengemukakan bahwa Pengembangan adalah **“usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan.”**

Menurut **Ranupandojo dan Hasan 2022 dalam (Kadarisman 2014:9)** menyatakan bahwa **“Pengembangan Karyawan merupakan usaha – usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien”**.

Menurut (**Hasibuan 2009:82**) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2. Kedisiplinan karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
3. Absensi karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
4. Tingkat kerja sama, tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.
5. Prakarsa karyawan, prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan. Jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

Metode pengembangan terdiri atas 2 metode Menurut **(Hasibuan 2014:77)**

yaitu :

1. **Metode latihan atau training**
Metode latihan ini harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta. Tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.
2. **Metode pendidikan**
Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Menurut **(Hasibuan 2014:72)** jenis pengembangan karyawan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal yaitu :

1. **Pengembangan secara informal**
Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin besar.
2. **Pengembangan secara formal**
Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun

yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

2.4 Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan yaitu perasaan pegawai pada hubungannya dengan jiwa, melalui semangat kelompok, kegembiraan, juga kegiatannya. Apabila pekerja terlihat merasa senang, serta optimistentang kegiatan dan tugas, dan ramah satu dengan lain, maka pegawai dapat dikatakan telah mempunyai semangat yang tinggi dan sebaliknya bila pegawai tampak merasa tidak puas, sering sakit, lekas marah, suka membantah, dan gelisah, serta pesimis, dengan demikian reaksi ini dapat dikatakan sebagai bukti yang menunjukkan semangat yang rendah.

Semangat kerja adalah suatu refleksi dari sikap secara pribadi atau sikap kelompok bagi kerja dan kerja sama, bahwa semangat kerja adalah suatu sikap individu juga kelompok pada seluruh lingkungan kerja maupun terhadap kerja sama pada orang lain untuk tercapainya hasil maksimal yang sesuai dengan kepentingan dari instansi.

Menurut **(Hasibuan 2014:94)** semangat kerja adalah :

keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Adapun **indikator** dalam pengukuran Semangat Kerja menurut menurut

(Hasibuan 2014:194) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. **Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih**

dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kesungguhan Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kesenangan Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.
4. Kepuasan Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.4 Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini peneliti melakukan pengkajian terhadap hasil-hasil peneliti yang sudah pernah dilakukan para peneliti terdahulu

Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Linkdanawati, hamidah. 2021 Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe	Memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yakni pada pengaruh pengembangan karyawan dan terhadap semangat kerja	Penelitian yang sudah di lakukan berbeda dengan penelitian terhdahulu, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel independent yaitu pengembangan karyawan, lingkungan kerja serta komunikasi, sedangkan peneliti hanya satu variabel independent, dan juga perbedaan yang lainnya terletak pada analisis data yaitu penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan peneliti menggunakan

			regresi linear sederhana, dan juga jumlah responden yang berbeda.
2	Onsardi Onsardi. 2020 pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan daerah air minum kota bengkulu	Memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variable terikat (y) semangat kerja	Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independent yaitu pengembangan karir dan promosi jabatan sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel dependent, dan perbedaan lainnya terletak pada analisis data yang dimana penelitian terdahulu menggunakan uji asumsi klasik sedangkan peneliti tidak menggunakan uji asumsi klasik dan juga penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan regresi linear sederhana.
3	Fahrul Rozi. 2021 pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (studikasu: pt jaya anugrah sukses abadi pada brastagisupermarket gatotsubroto medan)	Memiliki persamaan pada variable terikat (y) yaitu semangat kerja	Perbedaan pada penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel dengan 2 variabel independent dan 1 variabel dependent sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel yaitu 1 variabel independent dan 1 variabel dependent, serta perbedaan lainnya adalah dalam penggunaan regresi linear, dimana penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan regresi linear sederhana, dan juga penelitian terdahulu menggunakan Uji F sedangkan peneliti menggunakan Uji T.
4	Widya. 2017 Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank	Memiliki persamaan di variabel independent maupun dependent yaitu pengembangan karier atau karyawan dan variabel dependent	Memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu pada jumlah variabel yang digunakan dimana peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel dimana 3 variabel independent dan 1 variabel dependent sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel dengan 1 variabel independent

	Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan	semangat kerja serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif	dan 1 variabel dependent, dan juga peneliti terdahulu menggunakan regresi linear ganda sedangkan peneliti menggunakan regresi linear sederhana dan juga penggunaan teknik sampling yang digunakan dimana peneliti terdahulu menggunakan teknik accidentally sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh.
5	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe, 2018 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Memiliki persamaan menggunakan variabel independen yaitu pengembangan karir karyawan, dan metode penelitian kuantitatif.	Memiliki perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti adalah dalam menggunakan variabel yang digunakan, dimana variabel peneliti terdahulu memiliki 3 variabel yaitu independent 2 variabel dan dependent 1 variabel, sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel, dan juga analisis yang digunakan regresi linear berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan regresi linear sederhana, dan peneliti terdahulu juga menggunakan variabel regresi interving sedangkan peneliti tidak,

Sumber: Dari Studi Kepustakaan 2023

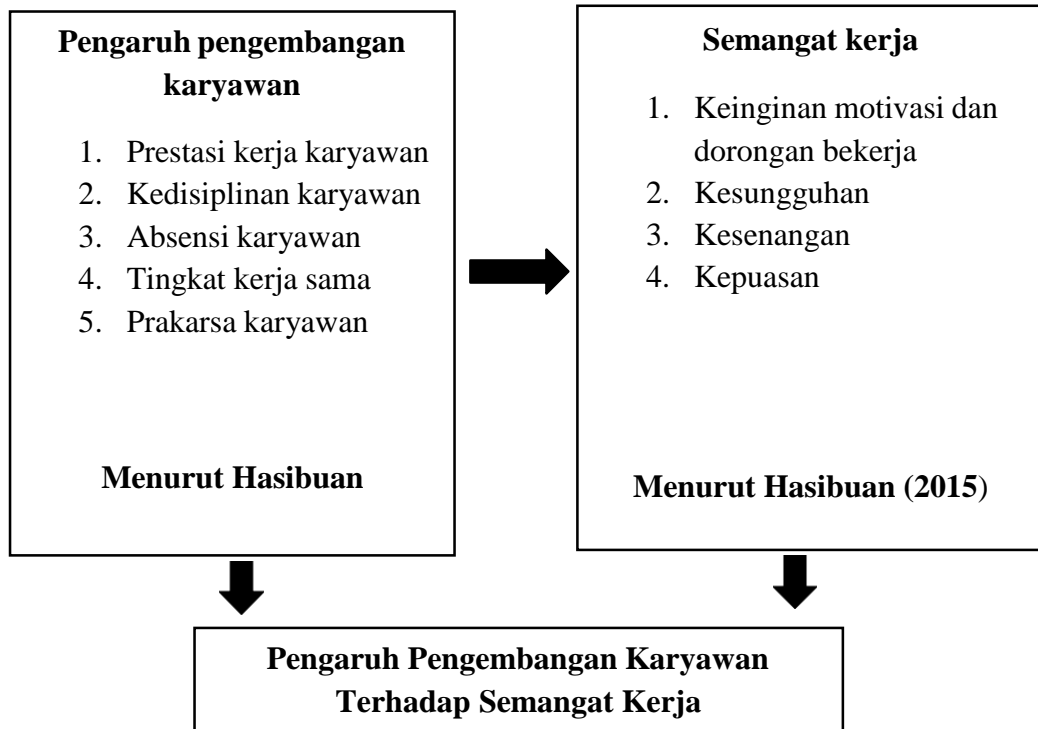
Berdasarkan pada tabel di atas terkait penelitian terdahulu, makal peneliti dapat menganalisis bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan maupun persamaan, tetapi pada penelitian ini dengan para penelitian sebelumnya memiliki pembeda diantaranya yaitu pada objek variabel yang berbeda beda untuk mengetahui setiap variabel di objek penelitian, dan juga variabel yang digunakan dimana terdapat perbedaan pada variabel X maupun Y pada setiap penelitian terdahulunya, hal tersebut menunjukan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan sehingga memiliki originalitas masing masing pada setiap penelitiannya, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati & Hamdiah dengan judul penelitian “Pengaruh

pengembangan karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada kantor pos” memiliki nilai R yaitu *Adjusted RSquare* sebesar 0,354 atau sebesar 35% yang menunjukkan pengaruh yang cukup kecil terhadap semangat kerja, tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Widya dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan” memberikan pengaruh sebesar 97,3%. Dapat dilihat dari penelitian terdahulu mengenai pengembangan karyawan terhadap semangat kerja yang memberikan hasil inkonsistensi, maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui hasil yang baik, maka dari itu peneliti melakukan penelitian ulang dengan judul yang hampir sama baik pada variabel X maupun Y, tetapi peneliti hanya meneliti 1 variabel X saja yaitu pengembangan karyawan, tidak sama dengan penelitian terdahulu yang menggunakan beberapa variabel X.

2.5 Kerangka Penelitian

Perusahaan yang mengadakan pengembangan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan manfaat dari pengembangan karyawan itu sendiri dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, perasaan yang gembira mampu mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas dengan cepat, kerusakan akan berkurang, keterlambatan dan absensi akan dapat diperkecil bahkan sangat memungkinkan bahwa perpindahan karyawan akan berkurang :

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan landasan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.

Hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barie Jaya Perkasa Bandung.

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengembangan karyawan menunjukkan adanya pengaruh terhadap semangat kerja PT.Barie Jaya Perkasa
2. Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang memiliki tujuan memperbaiki bahkan mengembangkan sikap, keterampilan bahkan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
3. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang Setuju	(KS)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a) $H_0: r_s < 0$: Pengembangan Karyawan (X): Semangat Kerja (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Pengembangan karyawan terhadap semangat kerja PT.Barie Jaya Perkasa Bandung.

- b) $H_1: r_s \geq 0$: Pengembangan Karyawan (X): Semangat Kerja (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara pengembangan karyawan terhadap semangat kerja PT.Barie Jaya Perkasa Bandung.
- c) r_s : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara pengembangan karyawan (X) dan semangat kerja (Y).
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.