



kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu. Manajer menghendaki perusahaan yang dipimpinnya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan antara lain: manusia, dana, bahan baku, mesin-mesin (tenaga kerja), dan teknologi. Manajer pada semua tingkat dan segala jenis perusahaan mempunyai tugas pokok merancang dan mempertahankan lingkungan, di mana orang-orang yang bekerja bersama dalam kelompok, dapat mencapai misi- misi dan tujuan yang telah ditentukan (Marjoko, 2008).

Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan dan upah (Nitisemito, 1992: 67).

Sedangkan menurut Manulang (1985: 32) semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: (a) Dorongan materiil yang berwujud uang atau barang, (b) Kesempatan untuk mendapat kehormatan atau prestise, (c) Kebanggaan atas pekerjaannya, (d) Adanya

kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, (e) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan sosial dan organisasi dalam bekerja, (f) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, (g) Penyesuaian diri serta dapat menerima aturan-aturan dan pola-pola tingkah laku organisasi.

Menurut Amallia (2005: 14) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut: (a) Adanya upah atau imbalan yang dirasa adil, (b) Adanya kepuasan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, (c) Lingkungan bersih dan tenang, (d) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, (e) Adanya perusahaan yang dihargai atau tugas yang diberikan, (f) Perhatian perusahaan untuk kemakmuran karyawan dan kemajuan, (g) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan sosial dan organisasi dalam bekerja.

Menurut Djauhari (dalam Kompas, 2010) selaku salah satu pembina dalam program beasiswa Djarum kepada pers mengatakan bahwa bekal akademik saja tidak cukup bagi seorang penerima beasiswa untuk terjun ke tengah-tengah masyarakat. Kemampuan berpikir dan mengambil keputusan, sudah seharusnya diberikan, yang bahkan jauh sebelum mahasiswa mendapatkan pendidikan atau pelatihan tentang kepemimpinan (*leadership skills*). *"Soal kepercayaan diri dan kerjasama tim itu memang hanya bidang nonakademik atau soft skills saja, tetapi keduanya tidak bisa dipupuk hanya lewat diskusi dan teori-teori, harus langsung digodok di lapangan dalam bentuk simulasi permasalahan dan kondisi yang real"*

*seperti di hutan. Begitu kepercayaan dirinya timbul dan motivasinya bangkit, mereka kami ajak untuk bisa mengenal orang lain, dekat dengan orang lain, dan bekerjasama dengan orang lain untuk sebuah tujuan,".*

Sedangkan, menurut Aris (dalam Kompas, 2010) dari jurusan Matematika angkatan 2007 di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Surabaya memiliki kesan tersendiri. Menurutnya sebelum mengikuti pelatihan ini, dirinya sedang mengalami satu permasalahan pelik yang belum tertuntaskan. Dia mengaku pusing, karena Olimpiade Matematika Nasional tingkat SMA yang ditanganinya dengan jabatan ketua panitia itu mandeg. Banyak persoalan yang tidak bisa ia selesaikan. *"Dengan ikut ini saya kembali bersemangat, banyak pencerahan yang membuat saya berani mengambil satu tindakan atau keputusan yang selama ini tidak saya lakukan".*

Dewasa ini banyak para pakar psikolog termasuk konsultan psikologi menggunakan metode pelatihan outbound untuk upaya terapi kejiwaan salah satunya. *Outbound* sebagai metode terapi tersebut merupakan kegiatan yang dilakukan di alam bebas (diluar ruangan) dimana didalamnya dilakukan permainan-permainan olahraga yang bersifat menantang, membutuhkan semangat juang tinggi, dan membutuhkan pemikiran yang tidak sedikit tetapi sangat menyenangkan (Sumardianto, 2001).

Metode *outbound* telah banyak digunakan oleh banyak kalangan, instansi, sekolah, bahkan perusahaan-perusahaan besar sebagai contoh lainnya yaitu PT. Telkom Indonesia. Ini karena metode ini memang dirasa banyak manfaatnya oleh semua kalangan. Bahkan apabila melihat sejarah, karena dirasa banyak manfaat dari metode *outbound* ini sejak tahun 1821 telah didirikan *Round Hill School* yaitu sekolah dengan metode pelatihan alam terbuka (Sumardianto, 2001).

Selain itu, *outbound* dapat dinikmati dari semua kalangan mulai dari anak-anak, remaja, bahkan kalangan dewasa. Prinsip *outbound* sebenarnya adalah bermain di ruang terbuka iniian sebabanya mengapa *outbound* dianggap sebagai permainan semua kalangan karena tidak dipungkiri bahwa semua orang mulai dari anak kecil hingga dewasa suka bermain (Kompas, 2011).

*Outbound* juga merupakan salah satu tindakan (*treatment*) bagi pegawai yang masih dapat diharapkan untuk memiliki kompetensi dan dapat beradaptasi terhadap perubahan perusahaan (organisasi). Dewasa ini telah banyak di terapkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan managerial (*managerial skill*) dengan menggunakan metoda pelatihan di alam terbuka (*outbound*).

Adapula yang menyebutkan bahwa *outbound* merupakan salah satu pembelajaran modern yang memanfaatkan keunggulan alam. Para peserta yang mengikuti *outbound* tidak hanya dihadapkan pada tantangan

inteligensi, tetapi juga fisik, dan mental. Dan ini akan terus berlatih menjadi sebuah pengalaman yang membekali dirinya dalam menghadapi tantangan yang lebih nyata dalam persaingan di kehidupan sosial masyarakat (Kirana, 2010).

Sisi menarik dari metode pembelajaran *outbound* adalah permainan sebagai bentuk penyampaiannya. Dalam permainan *skill*, individu tidak hanya ditantang berpikir cerdas namun juga memiliki kepekaan sosial. Dalam *outbound* peserta akan lebih banyak dituntut mengembangkan kemampuan ESQ (*Emotional and Spiritual Quotient*)-nya, disamping IQ (*Intelligent Quotient*). Metode *outbound training* memungkinkan peserta dalam aktivitasnya melakukan sentuhan-sentuhan fisik dengan latar alam yang terbuka sehingga diharapkan melahirkan kemampuan dan watak serta visi kepemimpinan yang mengandung nilai-nilai kejujuran, keterbukaan, toleransi, kepekaan yang mendalam, kecerdasan serta rasa kebersamaan dalam membangun hubungan antar manusia yang serasi dan dinamis (Kirana, 2010).

Dalam sebuah perusahaan atau sebuah institusi SDM (sumber daya manusia) memiliki peranan yang sangat penting dan sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. SDM yang berkualitas sisi akademik saja tidak cukup, perlu keseimbangan *soft skill* sebagai penguat akademik yang telah diperoleh di bangku sekolah. Di dalam dunia kerja yang berkaitan dengan





Pada bab dua berisi tentang kajian pustaka, yang didalamnya terdapat beberapa teori-teori yang mendukung dari skripsi yang telah di buat. Terdapat pengertian dari semangat kerja, faktor-faktor semangat kerja, dampak semangat kerja, dan dimensi-dimensi semangat kerja. Selain itu, terdapat pula pengertian dari metode *outbound*, tujuan dan manfaat *outbound*, macam-macam permainan dalam *outbound*, tahapan dalam *outbound*. Dalam bab ini juga terdapat beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu dan bagan dari kerangka teori. Bagan tersebut menggambarkan dari jalannya penelitian skripsi yang telah dilakukan. Serta terdapat hipotesis dari penelitian ini.

Pada bab tiga berisi tentang rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini tergolong penelitian terdapat pula subyek penelitian, yang didalamnya terdapat sampel dan populasi, serta terdapat pula alasan-alasan peneliti dalam pengambilan subyek. Disamping itu juga terdapat profil sekolah, visi dan misi sekolah, sarana dan prasarana, sejarah berdirinya pondok pesantren, jenjang pendidikan formal, data keadaan santri, dan rombongan belajar. Terdapat pula instrument penelitian yang didalamnya terdapat definisi operasional, alat ukur, uji validitas, dan uji reliabilitas. Serta terdapat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada bab empat berisi tentang hasil penelitian yang didalamnya terdapat persiapan dan pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

Pada bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran. Yang selanjutnya terdapat beberapa lampiran-lampiran yang diantaranya, tabel analisis data, instrument penelitian, angket, data dan hasil pengolahan data.