

lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Dalam pendapat lain menurut Siagian (2003: 57) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Hasley (1992: 65) mengartikan semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan menurut Westra (1988:65) semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Siswanto (dalam Hani, 2000: 12) semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Hani, 2000: 12) mendefinisikan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk prestasi kerja yang maksimal.

- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarh payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Menurut Nawawi (1990) bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi.

Menurut Lateiner (1985) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah (a) Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, (b) Hasrat untuk maju, (c) Perasaan telah diberlakukan dengan baik, (d) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan (e) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Danim (2004) faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah (a) Kesadaran akan tujuan organisasi, (b) Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, (c) Kepemimpinan yang menyenangkan, (d) Tingkatan organisasi, (e) Upah dan gaji, (f) Kesempatan untuk meningkat atau promosi, (g) Pembagian tugas dan tanggung jawab, (h) Kemampuan individu, (i)

penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

- c. **Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.**
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejalagejala seperti ini.
- d. **Tingkat kerusakan yang meningkat**
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- e. **Kegelisahan dimana-mana**
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- f. **Tuntutan yang sering terjadi**
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk

Outbound adalah sebuah metode pelatihan, terapi atau pembelajaran yang menggunakan alam sebagai medianya, dimana individu atau kelompok yang setiap harinya hidup dengan kejenuhan karena aktifitas yang dilakukan diberikan sebuah pelatihan dialam terbuka untuk menghilangkan kejenuhan yang dialaminya (Kusumowidagdo, 2002).

Pengertian lain menurut Kusumowidagdo (2002) *Outbound* adalah sebuah proses dimana seseorang mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilainya langsung dari pengalaman memunculkan sikap-sikap saling mendukung, komitmen, rasa puas dan memikirkan masa yang akan datang yang sekarang tidak diperoleh melalui metode belajar yang lain.

Outbound dalam pengertian lainnya adalah cara menggali diri sendiri, dalam suasana menyenangkan dan tempat penuh tantangan yang dapat menggali dan mengembangkan potensi, meninggalkan masa lalu, berada di masa sekarang dan siap menghadapi masa depan, menyelesaikan tantangan, tugas-tugas yang tidak umum, menantang batas pengamatan seseorang, membuat pemahaman terhadap diri sendiri tentang kemampuan yang dimiliki melebihi dari yang dikira (outwardbound, 2009: 1).

Pengertian lain menyatakan bahwa *outbound* adalah sebuah petualangan yang berisi *tantangan*, bertemu dengan sesuatu yang tidak diketahui tetapi penting untuk dipelajari, belajar tentang diri

sendiri, tentang orang lain dan semua tentang potensi diri sendiri (outbound, 2009 : 1). *Outbound* adalah sebuah cara untuk menggali dan mengembangkan potensi anak dalam suasana yang menyenangkan. *Outbound* digunakan untuk pembelajaran dengan berbagai alasan pula, yaitu outwardbound, 2009: 2) : Sebagai sebuah simulasi kehidupan yang kompleks menjadi sederhana di mana anak mempelajari miniatur kehidupan dengan segala permasalahannya; dengan metode belajar melalui pengalaman (*experiential learning*) anak mengalami langsung pengalaman yang akan dipelajari; dan *outbound* dilakukan dengan penuh kegembiraan, karena berupa permainan hingga anak senang dan dapat menghadapi berbagai tantangan.

Outbound training adalah bentuk pembelajaran perilaku kepemimpinan dan manajemen di alam terbuka dengan pendekatan yang unik dan sederhana tetapi efektif karena pelatihan ini tidak sarat dengan teori-teori melainkan langsung diterapkan pada elemen-elemen yang mendasar yang bersifat sehari-hari, seperti saling percaya, saling memperhatikan serta sikap proaktif dan komunikatif. Alam Indonesia yang kaya menyediakan sumber belajar yang tidak akan pernah habis digali. Dimensi alam sebagai objek pendidikan bisa menjadi laboratorium sesungguhnya dan tempat bermain yang mengasyikkan dengan berbagai metodenya (Kirana, 2010).

Kegiatan *outbound* merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang sebagai kegiatan yang dikenal sebagai kegiatan yang menyenangkan, karena didalamnya terdapat konsep permainan yang bertujuan membangun kebersamaan, *team building* dan rasa percaya diri pada peserta. *Outbound* merupakan pelatihan manajemen diri (*self management*) yang memadukan olah pikir, rasa, dan raga. *Outbound* biasanya dilakukan di alam terbuka dan dikondisikan di luar kebiasaan sehingga dapat memberikan suasana baru yang menyenangkan bagi peserta yang mengikutinya (Ancok, 2002).

Dalam pengertian lain, menurut Ancok (2003: 7) menyatakan metode pelatihan *outbound* yaitu, pelatihan ini penuh kegembiraan karena dilakukan dengan permainan. Selanjutnya Ancok membagi (2003: 9) membagi klasifikasi jenis permainan dalam kegiatan *outbound* ke dalam beberapa jenis, yaitu "*the ropes course/use, group activities, challengers, olahraga tradisional, wisata air*". Untuk *group activities* dan olahraga tradisional dapat dilaksanakan di lapangan dan halaman yang cukup luas. Karena besarnya manfaat dari kegiatan ini, maka dewasa ini kegiatan *outbound* di Indonesia telah banyak mengalami kemajuan dengan berbagai modifikasi baik itu lokasi, alat maupun bentuk permainan.

2. Tujuan dan Manfaat *outbound*

Tujuan utama (*specific objectives*) kegiatan *outbound* adalah menimbulkan karakter positif bagi peserta baik bersifat personel

maupun team yang ditandai dengan meningkatnya: (a) Komunikasi efektif (*effective communication*), (b) Pengembangan tim (*team building*), (c) Pemecahan masalah (*problem solving*), (d) Kepercayaan diri (*self confidence*), (e) Kepemimpinan (*leadership*), (f) Kerja sama (*sinergi*), (g) Permainan yang menghibur dan menyenangkan (*fun games*), (h) Konsentrasi/fokus (*concentration*), (i) Kejujuran/sportivitas (Ancok, 2002).

Adapun tujuan lain menurut Ancok (2003: 1) adalah untuk menumbuhkan kesadaran dikalangan kaum muda bahwa tindakan mereka membawa konsekuensi dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kasih sayang kepada orang lain.

Adapun yang menyebutkan tujuan *outbound* secara umum, bertujuan untuk mengembangkan berbagai komponen perilaku siswa untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai siswa dalam kehidupan sehari-hari (Gaia, 2008: 2).

Secara lebih spesifik, *outbound* dilakukan untuk tujuan-tujuan sebagai berikut : meningkatkan rasa percaya diri; membuka wawasan baru dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial serta bekerjasama dengan orang lain; memberikan pengalaman untuk mandiri dan menyelesaikan masalah; meningkatkan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan masalah; belajar untuk berkomunikasi secara efektif; meningkatkan rasa percaya diri (Al, 2007: 2).

Sedangkan menurut Kirana (2010), kegiatan *outbound* dapat memfasilitasi dan membantu tercapainya salah satu atau beberapa aspek dibawah ini, antara lain: (a) Pengembangan tim (*team building*), (b) Pengembangan kepemimpinan (*leadership*), (c) Pengelolaan perubahan (*managing change*), (d) Pengembangan budaya organisasi (*culture development*), (e) Perencanaan strategis (*strategic planning*), (f) Pengembangan diri (*personal development*).

Menurut Binadika *outbound* tujuan dari *outbound* adalah melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri (adaptasi) dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap profesionalisme para peserta yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan *traits* (sifat mendasar) dari individu yang meliputi aspek *trust*, *belief*, dan komitmen serta kinerja yang diharapkan akan semakin lebih baik. sikap dan perilaku profesionalisme seperti ini.

Adapun tujuan dari pelatihan Outbound menurut Ancok (2001) adalah untuk membantu peserta memperoleh karakter, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi baik secara pribadi maupun sebagai anggota dari satu tim kerja.

Selain itu, menurut Kusumowidagdo tujuan *outbound* adalah *outword bound leads to people who never give up, try and try again, and who reach for limits otherwise unknown*". Inti dari batasan tersebut dimana *outword bound* berperan penting bagi orang yang tidak pernah menyerah, yang ingin mencoba dan mencoba lagi, dan

Ragam manfaat tersebut bermuara pada tercapainya pengembangan diri (*personal development*) dan tim (*team development*) yang dapat dirasakan oleh para peserta. Hal ini penting mengingat sukses seseorang dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh kepercayaan diri (*self efficacy*), kemampuan mengontrol emosi, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Para pakar di bidang kecerdasan emosi berpendapat bahwa sukses dalam karir di perusahaan (juga di ranah kehidupan lainnya) lebih ditentukan oleh kecerdasan emosional dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Oleh karena itu, upaya untuk mengembangkan kecerdasan emosional mendapat perhatian yang semakin besar (Ancok, 2002).

Menurut Kirana (2010), manfaat dari *outbound* diantaranya adalah: (a) Mempertebal rasa kepercayaan diri, (b) Menumbuhkan rasa keberanian mengambil resiko, (c) Meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, (d) Membangkitkan kepekaan dan saling pengertian antar kelompok, (e) menumbuhkan motivasi dan berperan aktif, (f) Mengembangkan rasa keyakinan untuk mengubah sesuatu yang dianggap “tidak mungkin” menjadi “mungkin”, (g) melahirkan semangat baru yang nantinya menjadi energi baru.

Manfaat lain yang dapat kita peroleh dari kegiatan *outbound* antara lain; (a) Merefresh pikiran, (b) Melatih kemampuan berkomunikasi yang efektif, (c) Melatih kontrol emosi didalam diri, (d) Melatih kebersamaan, (e) Melatih kekompakan, (f) Melatih

4. Tahapan *outbound*

Tahapan proses belajar di *outbound* mempunyai empat tahapan, dimana para peserta diajak melakukan permainan *games outbound* tertentu yang kita sebut *experience*, setelah tahap *experience*, peserta mendiskusikan manfaat permainan itu dalam kelompok kecil (*processing*), dan menyimpulkannya dari hal yang kecil ke hal-hal yang besar (*generalizing*), selanjutnya mereka merefleksikannya dan menerapkan pengalaman itu dalam sistem kerja sesuai dengan kehidupan peserta.

Dengan demikian *outbound* memiliki ciri khas sendiri, dimana keseluruhan kegiatan diterjemahkan dalam bentuk kegiatan yang lebih nyata dan faktual. Di dalam berbagai kegiatan para peserta *outbound* akan diperkenalkan dengan berbagai jenis permainan (*games*) yang dipimpin fasilitator secara *fairplay*. Refleksi bersama selalau dilakukan setelah setiap game berlangsung. Selanjutnya, para peserta disadarkan untuk menyadari, bahwa hampir tidak ada batasnya kemampuan seseorang bila orang tersebut memiliki kemauan dan keberanian untuk mencoba dan mencoba lagi dalam upaya meningkatkan kemampuannya. Selanjutnya, diharapkan peserta menyadari bahwa apa yang dilakukan itu merupakan bagian tak terpisahkan dalam kebersamaan dengan rekan-rekannya dalam team (Arnold, 2002). Keberhasilan seorang individu unit kerja organisasi akan merupakan bagian keberhasilan dari organisasi perusahaan, sebaliknya, kegagalan

yang terjadi karena kesalahan individu atau suatu unit organisasi akan mempengaruhi pula nilai keberhasilan secara keseluruhan.

Menurut tim Binakadika *outbound* terdapat empat tahapan dalam proses belajar dilokasi *outbound*, dimana para peserta diajak permainan tertentu oleh operator *outbound* yang sering disebut dengan *experience*, setelah tahap *experience*, mereka atau peserta mendiskusikan manfaat permainan itu dalam kelompok kecil (*processing*), dan menyimpulkannya dari hal yang kecil ke hal-hal yang besar (*generalizing*), selanjutnya mereka merefleksikannya dan menerapkan pengalaman itu dalam system kerja kehidupan mereka.

5. Metode *Outbound*

Metode pelatihan di alam terbuka sebagai media karena: Membuka peluang untuk pengalaman baru yang bukan permasalahan sehari-hari, Outdoor activities menyentuh aspek: Kognitif, afektif dan psikomotor.

Metode pelatihan di alam terbuka ini terbukti efektif untuk tujuan-tujuan pelatihan yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) seseorang, baik sebagai individu maupun dalam perannya ketika berinteraksi dengan kelompok.

Pengalaman para fasilitator pengembangan diri (*personal development*) menunjukkan bahwa individu yang mengembangkan kemampuan inherennya (*inner resources*) melalui tantangan-tantangan

mental dan fisik, selalu lebih siap untuk menghadapi apapun tantangan pekerjaan yang dihadapainya.

Bagi perusahaan, pelatihan ini membantu menyiapkan individu-individu yang ada di dalamnya untuk berinteraksi membangun kinerja guna meningkatkan prestasi (performance). Model ini sekaligus juga menjelaskan bahwa aktifitas luar ruang yang dilakukan sematamata merupakan media. Bukan tujuan atau sasaran pelatihan.

Metode *outbound* banyak dipilih sebagai salah satu program pelatihan karena (adventurindo, 2008):

- a. Metode ini adalah sebuah simulasi kehidupan kompleks menjadi sederhana.
- b. Metode ini penuh kegembiraan karena dilakukan dengan permainan.
- c. Metode ini menggunakan alam bebas sebagai media belajarnya.
- d. Metode ini Memberikan keadaan, pengalaman, dan situasi yang nyata untuk mempelajari, menambah, mengasah, dan mengaplikasikan keterampilannya.

Kegiatan Outbound menyentuh 3 aspek: Kognitif, Afektif, dan Psikomotor, melibatkan stimulasi penggunaan logika dan pengetahuan, indera dan perasaan, gerak tubuh, serta melatih peran fungsional individu maupun kelompok. Aktifitas-aktifitas dalam Outbound mengandung unsur pemecahan masalah (Problem Solving) dan berorientasi pada penemuan solusi dan pencapaian sasaran (Solution & Achievement Oriented).

Bagi peserta, perubahan suasana dari aktivitas rutin ke aktivitas yang mengandung olah tubuh di alam terbuka merupakan sesuatu yang menyegarkan. Kesegaran ini dibutuhkan untuk mempersiapkan kondisi psikologis yang siap mencerna materi-materi pelatihan agar pelatihan menjadi efektif.

C. Efektivitas Metode *outbound* dalam Meningkatkan Semangat Kerja

Sumardianto (2001) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *outbound* terhadap kecemasan”. Dan terdapat perbedaan kecemasan antara mahasiswa yang terlibat *outbound* dengan yang tidak terlibat *outbound*. Dengan hasil t hitung = 22,66 dan nilai t tabel = 2,00 artinya hipotesis *ditolak* yang berarti bahwa *terdapat pengaruh yang signifikan* dari kegiatan *outbound* terhadap kecemasan (anxiety) mahasiswa FPOK - UPI. Hal ini menunjukkan kesesuaian penelitian yang dilakukan, yakni sama-sama menggunakan metode *outbound*.

Sudjiono (2003) menunjukkan bahwa potensi pegawai mengalami perubahan meningkat yang signifikan setelah OMT. Hal ini menunjukkan bahwa *outbound management training* berpengaruh terhadap potensi organisasi (studi pada pegawai Bank Indonesia Surabaya). *Outbound Management Training* (OMT) sangat cocok digunakan sebagai pelatihan pengembangan sikap karena penggunaan metode belajar lewat pengalaman dan diselenggarakan di alam bebas agar memberi suasana bebas tanpa tekanan. Pengukuran pembelajaran

dalam pelatihan menjadi salah satu permasalahan, agar OMT bisa lebih efektif untuk mengembangkan sikap.

Merita (2009) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi metode *outbound* dengan peningkatan kecerdasan emosi siswa sekolah menengah di *School of Universe*. Kajian yang diperoleh berdasarkan kajian dan analisis data adalah terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi metode *outbound* dengan peningkatan *selfawareness* (pengenalan diri), peningkatan *self-regulation* (penguasaan diri), peningkatan *self-motivation* (motivasi diri), peningkatan *empathy* (empati), peningkatan *effective relationship* (hubungan yang efektif) antar siswa sekolah menengah di *School of Universe*, pada tingkat signifikansi 5% (0,05%) dengan nilai korelasi masing-masing 0.801, 0.804, 0.836, 0.802 dan 0.843. Hal ini menunjukkan kesesuaian metode yang digunakan dalam melakukan penelitian. Yaitu, sama-sama menggunakan metode *outbound*.

Ritonga (2011) terdapat pengaruh pelaksanaan *outbound* terhadap tim kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (persero), TBK Medan. Kajian yang diperoleh berdasarkan kajian dan analisis data adalah terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi metode *outbound* dengan peningkatan *selfawareness* (pengenalan diri), peningkatan *self-regulation* (penguasaan diri), peningkatan *self-motivation* (motivasi diri), peningkatan *empathy* (empati), peningkatan *effective relationship* (hubungan yang efektif) antar siswa sekolah

menengah di *School of Universe*, pada tingkat signifikansi 5% (0,05%) dengan nilai korelasi masing-masing 0.801, 0.804, 0.836, 0.802 dan 0.843. Hal ini menunjukkan kesesuaian dalam menggunakan metode *outbound* dalam penelitian yang dilakukan.

Ambreni (2010) ada peranan kualitas kehidupan bekerja terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.455 + 0.550(X)$. Hal ini sesuai dengan salah satu variabel yang digunakan yaitu, sama-sama menggunakan variabel semangat kerja.

D. Kerangka Teori

Menurut beberapa pengertian antara semangat kerja dan *outbound* diatas dapat disimpulkan bahwa didalam semangat kerja karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan

organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Sedangkan dalam *outbound* yang didesain berupa simulasi permainan dalam proses pelaksanaannya penuh dengan semangat juang yang tinggi dalam menjalani tantangan-tantangan yang telah disiapkan yang dimana akan terjadi sebuah kerja sama, interaksi, komunikasi diantara tim itu sendiri sehingga diharapkan dari sebuah pengalaman serta nilai-nilai pembelajaran dari tantangan-tantangan tersebut mampu di implementasikan secara nyata dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.

Outbound merupakan sebuah pelatihan yang didesain berupa simulasi-simulasi permainan yang didalam ada filosofi-filosofi atau nilai pembelajaran disetiap permainan yang dimana nilai pembelajaran tersebut sesuai dengan analisa kebutuhan pelatihan. Dengan demikian, peneliti ingin meneliti tentang efektivitas metode *outbound* dalam meningkatkan semangat kerja yang diberikan kepada subyek.

Jadi, dengan menggunakan metode *outbound* diharapkan karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dengan melalui beberapa permainan yang sesuai dengan faktor-faktor yang ada dalam meningkatkan semangat kerja. Yang hasilnya dapat di implementasikan dengan aktifitas-aktifitas keseharian, baik dikantor maupun dilingkungan sekitar.



