



Analisis Pentingnya Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Di PT. Citra Terang Abadi

Naura Anindita

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE IBMT Surabaya

nauraanindita3012@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pentingnya semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas di PT. Citra Terang Abadi. Semangat kerja diyakini memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi kasus dalam metode kualitatif, yang memanfaatkan teknik wawancara mendalam sebagai sumber data utama dengan sejumlah karyawan dan observasi. Analisis tematik mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang suportif, pengakuan atas kinerja, dan kesempatan pengembangan karir adalah faktor-faktor kunci yang meningkatkan semangat kerja. Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan inisiatif lebih besar, kolaborasi yang lebih baik, dan dedikasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan humanistik dalam manajemen untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Produktivitas, Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau badan usaha, Sumber Daya Manusia memegang peranan kunci dalam mendorong produktivitas, karena permasalahan terkait produktivitas biasanya berhubungan langsung dengan peran karyawan. Dalam era yang penuh persaingan seperti sekarang, produktivitas perusahaan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan. PT. Citra Terang Abadi, yang beroperasi di bidang industri manufaktur alas kaki, juga dituntut untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerjanya agar tetap bersaing di pasar. Salah satu faktor penting yang bisa memengaruhi produktivitas adalah semangat kerja karyawan.

Semangat kerja adalah sikap positif dan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif, kreatif, dan mampu berkolaborasi dengan tim. Meski demikian, pada praktiknya tidak semua karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang serupa. Terdapat beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti suasana tempat kerja yang nyaman dan mendukung, yakni dengan adanya fasilitas yang baik, budaya kerja yang positif, dan hubungan antar karyawan yang harmonis. Serta pengakuan dan apresiasi dari atasan baik secara lisan maupun dalam bentuk reward, bisa meningkatkan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi dan dampaknya terhadap produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dimana wawancara mendalam akan dilakukan dengan karyawan dari berbagai jabatan. Dengan demikian, diharapkan dapat diperoleh perspektif yang beragam mengenai pengalaman dan pandangan mereka terhadap pentingnya bekerja dengan semangat.

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh penjelasan yang jelas mengenai

bagaimana dan mengapa semangat kerja karyawan dapat menjadi faktor penentu produktivitas. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Citra Terang Abadi untuk merumuskan kebijakan yang dapat mengoptimalkan semangat kerja, sehingga mendukung upaya pencapaian target produktivitas perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi menjadi referensi bagi perusahaan lain dengan konteks yang sama, agar mereka bisa lebih memahami dan mengoptimalkan semangat kerja sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja tim dan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan tentang Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) dengan kejadian diare pada balita. Penelitian dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi pada bulan Juli tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ibu yang memiliki balita di wilayah kerja tersebut, dengan jumlah populasi sebanyak 202 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 134 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis dengan menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan antara variabel pengetahuan PHBS (variabel independen) dengan kejadian diare pada balita (variabel dependen). Hasil analisis disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, tabel kontingensi, dan p-value untuk mengukur signifikansi hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

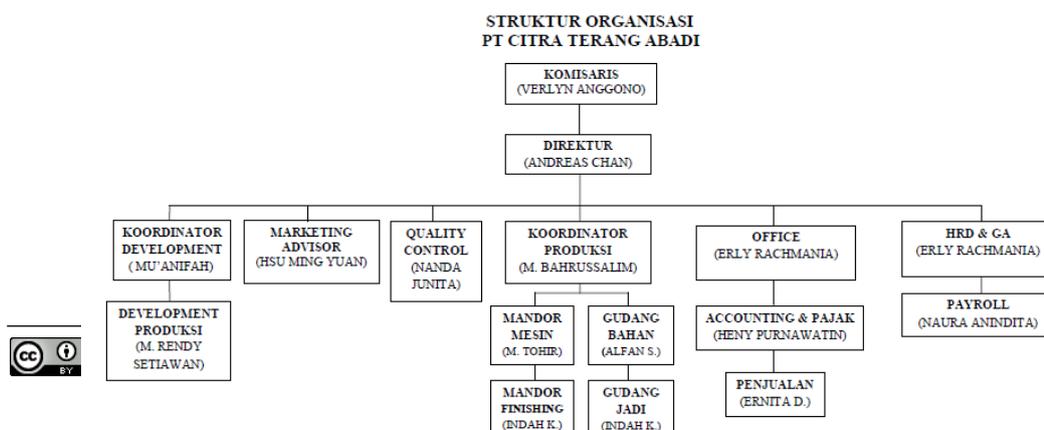
1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1 Sejarah Singkat PT. Citra Terang Abadi

PT. Citra Terang Abadi didirikan pada tahun 2012 merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jl. Margomulyo Indah I Blok C-2, Greges, Kecamatan Asemrowo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di industri alas kaki, khususnya dalam produksi sol sepatu dari karet.

1.2 Sejarah Singkat PT. Citra Terang Abadi

Untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, PT. Citra Terang Abadi menerapkan struktur organisasi yang mencakup berbagai jenjang posisi, di mana setiap posisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan peran serta fungsi masing-masing dalam organisasi. Berikut adalah uraian singkat mengenai jobdesk dari setiap bagian dalam struktur organisasi tersebut.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Citra Terang Abadi

2. Dasar Analisa Masalah Tentang “Analisis Pentingnya Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas di PT. Citra Terang Abadi”

2.1 Persepsi karyawan terhadap pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas

Semangat kerja merupakan energi atau dorongan batin yang mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan antusias, tekun, dan penuh keseriusan. Semangat kerja mencerminkan sikap positif, rasa memiliki, dan komitmen terhadap pekerjaan serta organisasi.

Menurut informan 1, Erly sebagai Manager HRD menyatakan bahwa :

“Mayoritas karyawan PT. Citra Terang Abadi memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya semangat kerja. Mereka memaknai semangat kerja sebagai dorongan internal yang mendorong mereka untuk bekerja secara fokus dan bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semangat kerja yang positif juga membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan dan terbuka terhadap inovasi. Secara keseluruhan, semangat kerja yang dimiliki karyawan berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.”

Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa responden yang memberikan pandangan pribadi mengenai makna semangat kerja yang mereka rasakan selama bekerja di perusahaan.

Menurut Informan 2, Ernita, menjelaskan bahwa :

“Semangat kerja bagi saya adalah motivasi internal yang membuat saya tetap fokus dan berkomitmen menjalankan tugas sehari-hari dengan penuh tanggung jawab di perusahaan.”

Menurut Informan 3, Sonia, menyampaikan bahwa :

“Semangat kerja adalah energi positif yang mendorong saya untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap aktivitas kerja di kantor.”

Informan 4, Yanuar, juga menyatakan hal senada yaitu :

“Semangat kerja berarti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaan sehari-hari di PT. Citra Terang Abadi.”

Semangat kerja yang tinggi di PT. Citra Terang Abadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Semangat ini tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan cepat, tapi juga membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan perusahaan. Dengan begitu, semangat kerja menjadi pendorong utama terciptanya lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Selain itu, semangat kerja yang kuat membuat karyawan lebih tahan menghadapi tekanan dan perubahan di tempat kerja. Mereka juga lebih terbuka terhadap ide baru dan ingin terus belajar dan berkembang. Karena itu, menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan agar hasil kerja tetap maksimal dan berkelanjutan.
4. Semangat kerja yang tinggi juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih baik antar karyawan. Dengan adanya sikap positif dan rasa tanggung jawab yang kuat, karyawan cenderung lebih mudah bekerja sama, saling membantu, dan menjaga suasana kerja yang harmonis. Ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja tim dan mendorong tercapainya target perusahaan secara lebih optimal.
5. Tak hanya itu, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya juga lebih proaktif dalam mencari solusi atas berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan, justru menganggapnya sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang.
6. Oleh karena itu, peran manajemen perusahaan sangat penting dalam menciptakan kondisi yang dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja. Upaya-upaya seperti memberikan penghargaan, membangun komunikasi yang terbuka, serta menyediakan peluang pengembangan diri dapat membantu menjaga semangat kerja tetap tinggi dan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

2.1 Faktor-faktor yang paling memengaruhi semangat kerja di PT. Citra Terang Abadi

Terdapat beberapa faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dalam penjelasannya, informan 1 selaku HRD menyampaikan bahwa :

“Lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci utama agar karyawan merasa betah dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai juga sangat penting untuk menjaga semangat mereka. Selain itu, apresiasi dari atasan, baik berupa pujian maupun pengakuan terhadap hasil kerja, mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.”

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari informan 2, Ernita, sebagai berikut :

“Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan baik antar rekan kerja membuat saya semakin termotivasi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, besaran gaji yang saya terima sudah sesuai, ditambah dengan tunjangan yang memadai, sehingga saya merasa dihargai oleh perusahaan.”

Informan 3, Sonia juga mengatakan hal yang sama yaitu :

“Ketika saya bekerja di lingkungan yang mendukung saya merasa lebih bersemangat. Apalagi jika atasan memberikan pujian atau penghargaan atas usaha saya, itu sangat memotivasi.”

Menurut Informan 4, Yanuar menyatakan bahwa :

“Lingkungan yang nyaman dan tidak membebani membuat saya lebih fokus dan bersemangat.”

Semangat kerja karyawan di PT. Citra Terang Abadi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, besaran gaji serta tunjangan yang sesuai dengan beban kerja, serta apresiasi yang diberikan oleh atasan. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan

dan mengelola ketiga aspek ini agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dan hasil kerja dapat optimal.

2.3 Pengalaman atau momen tertentu di tempat kerja yang dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan semangat kerja karyawan

Pengalaman di tempat kerja bisa sangat bervariasi dan berdampak besar pada semangat kerja. Beberapa momen, seperti penghargaan atas kinerja atau pelatihan yang bermanfaat, bisa meningkatkan semangat, sementara pengalaman negatif seperti perselisihan atau perlakuan tidak adil bisa menurunkan semangat.

Menurut Informan 1, Erly selaku HRD menjelaskan bahwa :

“Ada momen ketika perusahaan memberikan bonus tahunan atau penghargaan kepada karyawan berprestasi, dan itu sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan lainnya. Mereka merasa dihargai, dan ini mendorong mereka untuk lebih giat lagi. Sebaliknya, saat ada isu internal seperti keterlambatan gaji atau konflik antar tim, semangat kerja bisa menurun drastis.”

Hal itu juga disampaikan oleh Informan 2, Ernita yang menceritakan pengalamannya sebagai berikut :

“Ketika saya diumumkan sebagai karyawan terbaik dan menerima bonus, saya merasa usaha saya dihargai oleh perusahaan. Momen itu membuat saya lebih bersemangat dan termotivasi untuk mempertahankan performa kerja saya.”

Hal serupa juga sama dirasakan oleh Informan 3, Sonia, mengatakan bahwa :

“Saya merasa bangga ketika menerima sertifikat penghargaan karena merasa perjuangan saya tidak sia-sia. Hal ini memberikan semangat baru bagi saya untuk terus bekerja dengan lebih baik.”

Sedangkan menurut Informan 4, Yanuar, menjelaskan bahwa :

“Saya pernah mengikuti pelatihan tentang sistem kerja baru di divisi kami. Setelah pelatihan itu, saya merasa lebih siap menghadapi tantangan kerja dan semakin termotivasi untuk menunjukkan hasil terbaik.”

Semangat kerja karyawan bukanlah sesuatu yang bersifat tetap, melainkan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan tergantung pada berbagai situasi dan pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat momen-momen tertentu yang memiliki pengaruh kuat terhadap kondisi psikologis dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu momen yang sering disebut berdampak positif adalah ketika karyawan mendapatkan penghargaan atau reward atas kinerja yang telah mereka capai. Pemberian bonus, sertifikat penghargaan, ataupun sekadar ucapan terima kasih secara langsung dari atasan mampu meningkatkan rasa dihargai dan diakui. Perasaan ini memunculkan dorongan untuk bekerja lebih baik serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, pelatihan atau pengembangan keterampilan juga menjadi salah satu momen penting yang dapat memberikan dampak positif bagi semangat kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan merasa perusahaan peduli dengan perkembangan mereka, sehingga muncul rasa percaya diri dan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sebaliknya, pengalaman negatif seperti kurangnya komunikasi, ketidakjelasan pembagian tugas, atau kurangnya penghargaan atas usaha karyawan juga bisa menjadi faktor yang menurunkan semangat kerja. Jika situasi seperti ini terjadi terus-menerus, karyawan bisa merasa tidak dihargai, yang akhirnya berpengaruh pada menurunnya produktivitas.

Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan lebih banyak momen positif bagi karyawan, serta peka dan tanggap terhadap potensi masalah yang bisa menurunkan semangat kerja. Dengan begitu, perusahaan dapat membangun suasana kerja yang sehat dan mendukung peningkatan motivasi seluruh karyawan.

2.4 Peran atasan atau rekan kerja dalam membangun atau menghambat semangat kerja di PT. Citra Terang Abadi

Lingkungan kerja yang sehat dan suportif merupakan salah satu faktor penting dalam membangun semangat kerja karyawan. Dalam konteks ini, peran atasan dan rekan kerja sangat menentukan, baik dalam mendukung maupun, sebaliknya, menghambat motivasi kerja di PT. Citra Terang Abadi.

Informan 2, Ernita, sebagai staf penjualan menyampaikan bahwa dirinya merasa lebih semangat dalam bekerja ketika mendapatkan dukungan secara langsung dari atasan. Ia mengatakan:

“Ketika atasan memberikan arahan dengan jelas dan memberikan apresiasi atas kerja saya, saya merasa dihargai dan lebih bersemangat. Apalagi kalau suasana tim juga mendukung, itu membuat pekerjaan terasa lebih ringan.”

Informan 3, Sonia juga menegaskan pentingnya hubungan yang baik, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Ia menjelaskan bahwa :

“Ketika suasana kerja di tim kompak, saling bantu, dan atasan juga terbuka terhadap masukan, itu sangat memengaruhi semangat saya. Tapi apabila ada atasan yang cuek atau rekan kerja yang suka menyalahkan, saya jadi merasa malas dan tidak nyaman bekerja.”

Informan 4, Yanuar, turut menyampaikan hal senada. Ia menyatakan :

“Saya merasa semangat kerja saya meningkat kalau saya bisa berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja tanpa tekanan. Apalagi kalau ada dukungan atau motivasi dari mereka, saya jadi merasa tidak sendirian dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran atasan dan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dukungan emosional, komunikasi yang terbuka, serta sikap saling menghargai di antara sesama pekerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Sebaliknya, jika hubungan kerja dipenuhi dengan tekanan atau minimnya interaksi yang sehat, hal tersebut cenderung menghambat semangat dan kinerja karyawan.

Selain itu, peran atasan dan rekan kerja bukan hanya memengaruhi semangat kerja dari sisi emosional saja, tetapi juga berdampak pada cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Ketika karyawan merasa didukung dan mendapatkan bimbingan yang jelas, mereka cenderung bekerja dengan lebih percaya diri, lebih kreatif, dan tidak ragu untuk mengambil inisiatif. Lingkungan kerja yang terbuka juga mendorong karyawan untuk saling berbagi ide dan solusi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

Sebaliknya, jika ada sikap negatif seperti kurangnya komunikasi, sikap acuh tak acuh dari atasan, atau konflik antar rekan kerja, hal ini dapat menurunkan semangat, menciptakan stres, bahkan menurunkan kualitas kerja. Rasa tidak nyaman di lingkungan kerja bisa menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kurang bersemangat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas tim secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan para pemimpin di dalamnya untuk mendorong budaya kerja yang positif, terbuka, dan saling mendukung. Dengan menciptakan suasana kerja yang

sehat, semangat kerja karyawan dapat terus terjaga, sehingga berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

2.5 Hal-hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

Semangat kerja merupakan dorongan batin yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh antusiasme, tanggung jawab, serta dedikasi. Semangat kerja yang kuat memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan strategi yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja tersebut.

Menurut Informan 1, Erly selaku HRD menjelaskan sebagai berikut :

"Di PT. Citra Terang Abadi, kami percaya bahwa semangat kerja karyawan adalah fondasi utama produktivitas. Untuk itu, kami terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang adil, serta mengapresiasi setiap pencapaian karyawan secara nyata. Kami juga akan rutin mengadakan pelatihan pengembangan diri dan membangun hubungan kerja yang terbuka dan suportif. Melalui langkah-langkah ini, kami berharap semangat kerja tetap terjaga dan mampu mendorong kinerja terbaik."

Perusahaan yang peduli terhadap semangat kerja karyawan akan menuai manfaat jangka panjang berupa kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara aktif merancang dan menjalankan kebijakan yang mendukung kesejahteraan serta motivasi karyawan.

Meningkatkan semangat kerja karyawan tidak cukup hanya dengan memberikan gaji atau bonus saja. Perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal lain yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Salah satu caranya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, seperti ruang kerja yang bersih, suasana yang ramah, serta hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan.

Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk mendengarkan pendapat karyawan, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan mengadakan pelatihan yang bisa membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk maju, semangat kerja mereka biasanya akan meningkat.

Memberikan apresiasi atas hasil kerja juga tidak kalah penting. Apresiasi bisa berupa pujian, penghargaan, atau pengakuan di depan rekan kerja. Hal ini membuat karyawan merasa usahanya diperhatikan dan dihargai, sehingga mereka pun semakin semangat.

Hubungan yang baik antar sesama karyawan juga membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Jika suasana kerja menyenangkan dan penuh kerja sama, karyawan akan lebih betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Langkah-langkah yang sudah dilakukan PT. Citra Terang Abadi, seperti yang disampaikan oleh Ibu Erly mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang adil, mengapresiasi pencapaian, serta menyediakan pelatihan. Dengan cara ini, perusahaan bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik, karyawan yang loyal, dan suasana kerja yang lebih harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memegang peranan yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Citra Terang Abadi. Semangat kerja dipahami oleh karyawan sebagai dorongan internal yang membuat mereka lebih fokus, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas.

Ada sejumlah faktor kunci yang berperan dalam membentuk semangat kerja karyawan, di antaranya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, pemberian gaji serta tunjangan yang sesuai, serta apresiasi atau penghargaan atas kinerja. Ketiga faktor ini terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Pengalaman positif di tempat kerja, seperti pemberian bonus, pelatihan, serta pengakuan dari atasan, turut menjadi pendorong kuat semangat kerja. Sebaliknya, pengalaman negatif seperti keterlambatan gaji atau konflik internal berpotensi menurunkan semangat kerja.

Peran atasan dan rekan kerja juga sangat signifikan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung. Atasan yang komunikatif dan rekan kerja yang suportif mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, sedangkan kepemimpinan yang kurang responsif atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menghambat motivasi karyawan.

Dengan demikian, semangat kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab individu karyawan, tetapi juga merupakan hasil dari kebijakan dan budaya kerja yang dibentuk oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Hasna Nur Ajijah, Yulia Khoerunnisa, Dwi Kurnia Hidayanto, Rosid, 2021. “Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan” *Journal of social sciences and politics* Vol. 8 No. 1 Oktober 2021.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin, P. 2024. *Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja* (PT Dobha Putra Salim). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Damayanti, A., Nersiwad, N., & Poernomo, A. H. 2023. *Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas di CV Riyal Saputra Group*.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: IRDH, 2019, h. 250.
- Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 58
- Hanaysha, J. (2016). *Pengujian pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di sektor pendidikan tinggi* (Terj.). *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178.
- Haryono, Amiruliya Regina Yustiffa, Rhayina Dwi Anandita, 2023. “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang” *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, Vol. 5 No. 3 Juli 2023.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, Kamaruddin, Baharuddin, 2023. “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep” *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum* Vol. 1, No. 6 Desember 2023.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja* (hlm. 189). Bandung: Alfabeta.

- Kompasiana, 2024. *Bagaimana Langkah-Langkah Analisis Kualitatif Menurut Miles dan Huberman*, <https://www.kompasiana.com/hen12684/65cb3df7c57afb69cf72ee02/bagaimana-langkah-langkah-analisis-kualitatif-menurut-miles-dan-huberman>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD* (hal. 306). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Martha, & Putra, M. (2020). Dalam Banne, A., Sukri, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- Latipah, & Ndua. (2023). *Pengertian semangat kerja: kaitannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja* [Artikel PDF]. *JKPU*, 1(6), 105–117.
- Marzuki & Dedi Sufriadi, 2024. “Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur).” *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06–1
- Murada, S. S. & Suryalena, S. 2024. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7106–7121
- M. Husnullail, Risnita, M. Syahrani Jailani, Asbui, 2024. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah” *Journal Genta Mulia* Volume 15, Number 2, 2024 pp. 70-78.
- Natalia, 2020. *Arti Produktivitas: Pengertian Menurut Ahli*, <https://accurate.id/bisnis-ukm/arti-produktivitas/>
- Ningsih, L. K. & Pratiwi, N. L. P. E. Y. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi.”
- Nurhasanah, Kusumayadi & Rahmatia, 2024. “Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.” *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 46–57
- Prasetyo, A. R., & Marlina, D. (2023). “Analisis semangat kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai: Studi pada Kantor Kelurahan Kamal, Jakarta Barat.” *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pelayanan Publik*, 5(1), 12–20.
- Pricilia, Mega, 2023. “Analisis Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gurlbucket” *Community Development Journal* Vol.4 No. 4 Tahun 2023, Hal. 8320-8327.
- Putri, H. R. (2016). *Analisis produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi*. *Jurnal Manajemen & Produktivitas*, 4(1), 12–25.
- Rakhmat Haryono, Amiruliyah Regina Yustiffa, Rhayina Dwi Anandita, 2023. “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang”. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, Vol. 5 No. 3 Juli 2023
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162.
- Sugestianita, M., Askolani & Barlian, B. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PD. Galunggung.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(4), 265–270

- Sukardi, S. (2021, Februari 3). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta*. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Susanto, B., & Sari, W. K. (2024). “*Kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor desa: Studi kualitatif pada Kecamatan Pundong*.” *Jurnal Perspektif Manajemen dan Sosial*, 6(3), 88–97.
- Susanto, N. (2019), dalam Banne, A., Sukri, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* (hal. 120–121). Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.