

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era yang penuh dengan persaingan bisnis ini, persaingan organisasi atau perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang tangguh dan baik agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk bisa mengoptimalkan peran sumber daya manusia tersebut dibutuhkanlah semangat kerja agar semua potensi dalam sumber daya manusia bisa dimaksimalkan.

Muhdi berpendapat bahwa semangat kerja merupakan sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan kesungguhan, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih tinggi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Dengan semangat kerja kemampuan kerja dalam bekerja sama dapat ditumbuhkan sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja.¹

Menurut pendapat Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.² Menurut Benardin dan Russel kinerja karyawan yaitu hasil yang diproduksi oleh kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tertentu atau fungsi pekerjaan tertentu dalam selang waktu tertentu sehingga kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut dapat diperlihatkan.³ Hasil kinerja karyawan dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses

¹ A.M. Dadang, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 48.

² Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2013), 34.

³ Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021) 76.

yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan untuk memastikan apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.⁴

Semangat kerja yang tinggi dan hasil kinerja yang baik dari karyawan akan sangat bermanfaat untuk kelancaran operasional semua jenis perusahaan termasuk perusahaan pembuat bahan bangunan atau perusahaan sektor properti. Yang mana saat ini usaha properti semakin menjamur seiring dengan penambahan jumlah penduduk yang semakin tinggi dan mereka tentunya membutuhkan tempat tinggal sebagai kebutuhan primernya sehingga pembangunan akan hunian atau bangunan semakin banyak.

UD. Karya Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan bahan bangunan berupa paving, batako, genteng, galvalum dan buis beton dan memperdagangkannya untuk keperluan pembangunan rumah atau bangunan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Ngaduluwih – Wates, Dusun Gondang, Desa Purworejo, Kecamatan Kandat, Kabupaten Kediri. Hingga saat ini di Kediri ada 2 desa yang dikenal masyarakat sebagai desa yang di sekitarnya terdapat banyak tempat usaha yang memproduksi batako, paving, dan bahan-bahan bangunan lainnya. Kedua Desa tersebut adalah Kelurahan Blabak di Kecamatan Pesantren dan Dusun yang tidak terlalu jauh dari Kelurahan Blabak yaitu Dusun Gondang di Kecamatan Kandat. Perusahaan bahan bangunan yang ada di sekitar Kelurahan Blabak dan Dusun Gondang sangat banyak jumlahnya dan beberapa dari perusahaan-perusahaan tersebut yang terkenal antara lain UD. Aji Jaya, CV. Iluva Holcim, UD. Ardila, Batako Pak Joni, UD. Karya Abadi, UD. Barokah Express, UD. Bima Jaya, UD. Berkah, UD. Adi Jaya dan Bintang Batako.

Perusahaan-perusahaan tersebut telah berdiri dan berjalan dengan baik hingga saat ini dengan strategi penjualan produk dan metode produksi masing-masing. Ada yang memproduksi bahan bangunan dengan alat cetak manual, ada juga yang memproduksi dengan alat mesin press (mesin cetak). Cara

⁴ Fransiscus Ivan Martongam Sinagadkk, *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Pemilihan Manager*, (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), 6-7.

produksi dengan alat mesin press jauh lebih efisien daripada cara produksi secara manual. Sebagai contoh, untuk pembuatan paving dengan mesin press, 1 unit mesin (dengan 4 tenaga operator mesin) bisa memproduksi paving sampai 200 m² hanya dalam sehari. Sedangkan untuk pembuatan paving secara manual, untuk bisa memproduksi paving 200 m² sejumlah 4 tenaga produksi harus memakan waktu 1 minggu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu pencetakan bahan bangunan dengan menggunakan mesin press bisa menghasilkan produk bahan bangunan yang lebih padat sehingga lebih kuat. Berikut data sarana produksi dan jumlah karyawan dari perusahaan-perusahaan bahan bangunan yang ada di sekitar Kelurahan Blabak dan Dusun Gondang.

Tabel 1.1
Data Sarana Produksi dan Jumlah Karyawan Perusahaan-perusahaan Produsen Bahan Bangunan di Sekitar Kelurahan Blabak dan Dusun Gondang

No	Nama Perusahaan	Alat Produksi	Jumlah Karyawan
1.	UD. Aji Jaya	Mesin Press	7
2.	CV. Iluva Holcim	Mesin Press	11
3.	UD. Ardila	Alat Cetak Manual	8
4.	Batako Pak Joni	Alat Cetak Manual	4
5.	UD. Karya Abadi	Mesin Press	73
6.	UD. Barokah Express	Mesin Press	6
7.	UD. Bima Jaya	Mesin Press	8
8.	UD. Berkah	Alat Cetak Manual	5
9.	UD. Adi Jaya	Mesin Press	9
10.	Bintang Batako	Alat Cetak Manual	3

Sumber: Data Hasil Observasi⁵

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa UD. Karya Abadi memiliki keunggulan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain dengan jumlah karyawannya yang paling banyak dan dalam kegiatan produksinya telah menggunakan mesin press sehingga bisa memiliki volume produksi yang paling besar jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain. UD. Karya

⁵ Data Hasil Observasi, 7 Januari 2021.

Abadi saat ini telah memiliki 4 unit mesin cetak paving, 2 unit mesin cetak batako, 8 unit mesin cetak genteng otomatis, 1 unit mesin cetak genteng semi-manual dan 1 unit mesin cetak galvalum. Secara garis besar karyawan UD. Karya Abadi terbagi menjadi 4 bagian yang semuanya sama-sama memiliki peranan penting bagi kelancaran operasional perusahaan, yaitu karyawan bagian administrasi, produksi, logistik dan serabutan sebagaimana data jumlah karyawan per bagian pekerjaan sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan UD. Karya Abadi

No.	Bagian Pekerjaan	Banyak Karyawan
1.	Administrasi	6
2.	Operator Mesin	46
3.	Logistik	8
4.	Serabutan	13
Jumlah Karyawan		73

Sumber: Data Hasil Observasi ⁶

Sebagai perusahaan yang unggul jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pembuat bahan bangunan lain di sekitar Kelurahan Blabak dan Dusun Gondang dalam hal kemampuan memproduksi produk dengan volume produksi yang tinggi, UD. Karya Abadi tentunya membutuhkan peran SDM yang mumpuni. Maka pengukuran kinerja diperlukan demi menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Benardin mengemukakan bahwa ada enam kriteria dasar untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kemandirian dan komitmen.⁷

⁶ Data Hasil Observasi, 18 Februari 2021.

⁷ Sudarmanto, Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 12-13.

Kuantitas adalah salah satu indikator penilaian kinerja karyawan. Pengukuran kinerja keakuratannya sangat tergantung pada periode pengukuran, yaitu apakah harian, mingguan atau bulanan.⁸ Maka dalam pengukuran kuantitas hasil kerja dari karyawan, peneliti menggunakan data mingguan untuk mendapatkan selang waktu pengukuran yang lebih lama sehingga hasil pengukuran lebih akurat. Berikut adalah rata-rata kuantitas atau jumlah hasil produksi dari setiap unit mesin genteng, paving dan batako oleh karyawan bagian produksi pada UD. Karya Abadi selama 6 minggu terakhir sejak tanggal 1 Februari 2021 hingga tanggal 13 Maret 2021.

Tabel 1.3

Data Hasil Produksi Karyawan Bagian Produksi pada UD. Karya Abadi

Periode	Genteng		Paving		Batako	
	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
Minggu Pertama	600 biji	558 biji	200 m ²	203 m ²	3000 biji	2850 biji
Minggu Kedua	600 biji	620 biji	200 m ²	200 m ²	3000 biji	2980 biji
Minggu Ketiga	600 biji	605 biji	200 m ²	195 m ²	3000 biji	3150 biji
Minggu Keempat	600 biji	589 biji	200 m ²	205 m ²	3000 biji	3090 biji
Minggu Kelima	600 biji	615 biji	200 m ²	202 m ²	3000 biji	3370 biji
Minggu Keenam	600 biji	630 biji	200 m ²	207 m ²	3000 biji	3100 biji

Sumber: Manajer UD.Karya Abadi⁹

Berdasarkan data di atas hasil produksi genteng tidak mencapai target pada minggu pertama dan kedua, serta hasil produksi terbanyak terjadi pada minggu keenam. Hasil produksi paving tidak mencapai target hanya pada minggu ketiga, serta hasil produksi terbanyak terjadi pada minggu keenam. Sedangkan hasil produksi batako tidak mencapai target terjadi pada minggu pertama dan hasil produksi terbanyak terjadi pada minggu kelima. Hasil-hasil tersebut bisa dikatakan sudah cukup baik karena hasil mencapai target lebih sering terjadi daripada hasil tak mencapai target. Ada banyak hal yang

⁸ Sri Anugrah Natalina, "Analisa Manajemen Portofolio Investasi Reksadana Syariah Ditinjau dari Strategi Investasi Berdasarkan Resiko Investasi dan Pengukuran Kinerja (Studi Kasus pada Laporan Keuangan Reksadana Syariah di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013)", *Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, 13 (2), (2015), 197.

⁹ Data Hasil Observasi, 16 Maret 2021.

mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kecakapan kerja, pengalaman kerja, semangat untuk bekerja dengan baik, kecukupan waktu kerja, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja, pemahaman pekerjaan¹⁰

Dalam hal ini peneliti telah melakukan miniriset dengan responden karyawan UD. Karya Abadi yang berjumlah 73 orang untuk mengetahui faktor mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan hasil miniriset disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.4

Data Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UD. Karya Abadi

No.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Responden
1.	Kecakapan Kerja	12
2.	Pengalaman Kerja	14
3.	Semangat Kerja	24
4.	Kecukupan Waktu Kerja	6
5.	Lingkungan Kerja	7
6.	Pemahaman Pekerjaan	10
Jumlah Karyawan		73

Sumber: Data Hasil Observasi ¹¹

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (sejumlah 24 orang) memilih semangat kerja sebagai faktor yang paling memengaruhi kinerja mereka menjadi baik. Berkenaan dengan hal tersebut UD. Karya Abadi memiliki masalah dengan adanya salah satu atau beberapa karyawan yang kadang-kadang tidak masuk bekerja bahkan terkadang ada yang tidak hadir tanpa keterangan pada saat-saat yang mana perusahaan tersebut dalam waktu yang singkat harus bisa mencapai target produksi sebanyak permintaan pelanggan. Pada 1 unit mesin, jika 1 saja karyawan tidak berangkat, volume produksi bisa berkurang bahkan jika yang tidak hadir adalah operator mesin

¹⁰ Muhammad Busro, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 91.

¹¹ Data Hasil Observasi, 10 Oktober 2021.

yang tugasnya paling vital pada mesin tersebut, maka pada hari itu juga operasional mesin tersebut bisa diliburkan dan semua karyawan pada mesin tersebut juga pekerjaannya diliburkan. Hal ini tentunya akan merugikan bukan hanya bagi perusahaan yang menghendaki target produksi yang cepat untuk memuaskan pelanggan, tapi juga merugikan bagi karyawan lain yang tidak mendapatkan penghasilan pada hari itu karena pekerjaan diliburkan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa UD. Karya Abadi memiliki masalah dengan kurangnya semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito turun/rendahnya semangat kerja dapat diketahui dengan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi (ketidakhadiran) kerja, labour turn-over tingkat perpindahan) yang tinggi dan sebagainya.¹² Dalam hal ini absensi karyawan adalah salah satu indikator untuk mengukur semangat kerja. Berikut data absensi karyawan UD. Karya Abadi selama 1 tahun terakhir.

Tabel 1.5
Data Absensi Karyawan UD. Karya Abadi Periode Maret 2020 -
Februari 2021

No.	Jumlah Pegawai	Bulan	Kehadiran	Presentase	Kategori
1.	73	Maret	68	93.15%	Tidak Terpenuhi
2.	73	April	70	95.89%	Terpenuhi
3.	73	Mei	67	91.78%	Tidak Terpenuhi
4.	73	Juni	69	94.52%	Tidak Terpenuhi
5.	73	Juli	70	95.89%	Terpenuhi
6.	73	Agustus	68	93.15%	Tidak Terpenuhi
7.	73	September	70	95.89%	Terpenuhi
8.	73	Oktober	69	94.52%	Tidak Terpenuhi
9.	73	November	67	91.78%	Tidak Terpenuhi

¹² Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), 72.

10.	73	Desember	69	94.52%	Tidak Terpenuhi
11.	73	Januari	71	97.26%	Terpenuhi
12.	73	Februari	68	93.15%	Tidak Terpenuhi

Sumber: Data diolah peneliti ¹³

Tabel tersebut menunjukkan data absensi karyawan UD. Karya Abadi. Karyawan yang bekerja di UD. Karya Abadi berjumlah 73 orang. Berdasarkan penuturan dari Supervisor bagian produksi pada perusahaan tersebut, kegiatan operasional produksi akan cenderung stabil jika jumlah karyawan yang dalam satu bulan selalu masuk bekerja berjumlah minimal 70 orang (95.89% dari jumlah karyawan). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang dalam satu bulan selalu masuk bekerja (tidak pernah tidak masuk bekerja) secara presentase mengalami naik dan turun dari bulan ke bulan dan yang memenuhi target presensi mencapai 95.89% selama setahun hanya terjadi 4 kali yaitu pada bulan April, Juli, September, dan Januari, yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan produksi pada perusahaan tersebut tidaklah secara konsisten mengalami kenaikan dan target terpenuhinya presensi yang diharapkan belum tercapai dengan baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Supervisor produksi, banyaknya ketidakhadiran karyawan umumnya dikarenakan kurangnya semangat karyawan untuk bekerja dengan giat. Selain itu bekerja di percetakan bahan bangunan tersebut adalah pekerjaan yang cukup berat dan membutuhkan tenaga yang prima untuk bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan maka semangat kerja sangatlah dibutuhkan. Kinerja karyawan yang belum maksimal juga mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal karena penurunan semangat kerja adalah juga penanda penurunan kinerja.¹⁴

¹³ Data Hasil Observasi, 25 Februari 2021.

¹⁴ Gusti Gde Okta Pradnyana dkk, “Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterboom Bali) di Kuta, Badung”, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 12. No. 1 Maret 2016, 5.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik tersebut namun mengalami permasalahan pada kurangnya semangat karyawannya dalam bekerja memproduksi bahan bangunan. Maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan UD. Karya Abadi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana semangat kerja karyawan pada UD. Karya Abadi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada UD. Karya Abadi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan penelitian yang sejenis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran, semoga dapat bermanfaat secara luas bagi perusahaan karena mengungkapkan informasi dan saran-saran yang dapat membantu perkembangan perusahaan, di masa

sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori berkaitan dengan semangat kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk membandingkan dan mempraktikkan antara teori-teori yang didapat selama proses belajar dengan praktik yang terjadi di lapangan dan daya analisis peneliti yang kelak akan dijadikan bekal apabila terjun di lapangan.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan wacana kepada masyarakat tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Menurut Arikunto, hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai permasalahan penelitian, sebelum akhirnya dibuktikan oleh data yang terhimpun.¹⁵ Adapun hipotesis yang dapat di bentuk dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis alternatif (H_a): ada pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi.
2. Hipotesis nol (H_0): tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Abadi.

F. Telaah Pustaka

1. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018* oleh Elsa Adha Pratiwi (2018), mahasiswa STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Penelitian ini berfokus pada disiplin kerjakaryawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2018. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden di RSUD Darmayu Ponorogo

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 64.

memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup. Hasil uji korelasi *Kendall Tau* menunjukkan nilai *p value* $0,001 < \alpha = 0,05$ dengan keeratan hubungan 0,290 yang artinya keeratan hubungan dikategorikan lemah, yang berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018.

2. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Palembang* oleh Jesyca Stevanie (2018), mahasiswi Universitas Sriwijaya. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan CV. Dharma Utama Palembang, dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Dharma Utama Palembang yang berjumlah 36 orang, yang dijadikan sebagai responden untuk teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana serta uji t sebagai teknik analisis data. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus* oleh Dwi Kusumawarni (2007), mahasiswi Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini berfokus pada produktivitas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_1 = 7,026$, dan $t_2 = 4,977$ sedangkan t_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 89 pada taraf signifikansi $5\% = 1,99$. Sehingga dapat diketahui bahwa t_1 dan $t_2 > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Adapun besarnya koefisien determinasi (r^2) diperoleh 71,2 % sedangkan sisanya 28,8 % yang merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal.

4. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.* oleh Sahid Syaputra, mahasiswa UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yaitu digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus dari Isaac dan Michael, sehingga memperoleh sampel sebanyak 288 orang. Penelitian mengambil lokasi toko alfamidi di Kota Makassar pada perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Jumlah responden sebanyak 288 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan dan memotivasi karyawan dalam melakukan tugas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.
5. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal,* oleh Aprina Wardani, mahasiswi IAIN Salatiga. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (5) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (6) kemampuan kerja dan

semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan sebagai variable y pada penelitian pertama, kedua dan kelima serta sama-sama meneliti tentang semangat kerja sebagai variable x pada penelitian ketiga, keempat dan kelima. Kedua, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu pada penelitian pertama dan kedua terletak pada variabel x, jika penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja, maka penelitian ini menggunakan semangat kerja sebagai variabel x. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada penelitian ketiga dan keempat adalah terletak pada variable y, yang mana penelitian terdahulu meneliti tentang produktivitas karyawan sedangkan penelitian ini meneliti tentang kinerja karyawan.