

## ANALISIS PENTINGNYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN GURLBUCKET

**Mega Pricillia**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional  
*e-mail: mega.pricillia04@gmail.com*

### Abstrak

Perkembangan Industri 4.0 dan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang penting dalam organisasi, dan kualitas SDM yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya peningkatan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan GurlBucket. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dan metode pengumpulan data kualitatif. Wawancara individu dilakukan dengan karyawan GurlBucket untuk memperoleh pandangan mereka tentang semangat kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat semangat kerja bervariasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di GurlBucket meliputi proyek-proyek baru yang menantang, dukungan dan pengakuan dari manajemen, kesempatan untuk belajar dan berkembang, terlibat dalam proyek inovatif, kolaborasi dengan tim, pengakuan atas kontribusi, dan lingkungan kerja yang positif. Namun, ada juga tantangan yang dihadapi karyawan, seperti kurangnya komunikasi yang jelas, beban kerja yang berlebihan, stres dan tekanan, serta kurangnya komunikasi efektif di antara tim. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan GurlBucket memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti memberikan proyek-proyek menantang, dukungan dan pengakuan, serta meningkatkan komunikasi yang jelas dan efektif di antara tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Semangat Kerja, Karyawan, Produktivitas Karyawan.

### Abstract

The development of Industry 4.0 and intense competition in the business world demand that companies maximize employee performance and increase productivity. Human Resources (HR) is an important factor of production within an organization, and the quality of skilled employees can determine the success of a company. This research aims to analyze the importance of enhancing employee morale in improving productivity at GurlBucket company. The study adopts a case study approach and qualitative data collection methods. Individual interviews were conducted with GurlBucket employees to obtain their perspectives on work motivation and the factors that influence it. The research findings indicate that employees' perceptions of work motivation vary. Several factors influencing employee motivation at GurlBucket include engaging in challenging new projects, support and recognition from management, opportunities for learning and development, involvement in innovative projects, collaboration with teams, recognition of contributions, and a positive work environment. However, employees also face challenges such as lack of clear communication, excessive workload, stress and pressure, and ineffective communication among teams. Based on the research findings, it is recommended that GurlBucket company pay attention to factors that can enhance employee motivation, such as providing challenging projects, support and recognition, and improving clear and effective communication among teams. By addressing these factors, the company can enhance employee morale and create a positive work environment, which, in turn, will increase employee productivity.

**Keywords:** Work Motivation, Employees, Employee Productivity.

### PENDAHULUAN

Perkembangan Industri 4.0 telah memberikan pengaruh yang signifikan dan dampak yang besar pada berbagai sektor, termasuk persaingan yang semakin ketat di pasar dan dalam dunia bisnis (David

et al., 2022). Dalam konteks ini, perusahaan saling berkompetisi untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan mereka dan secara simultan meningkatkan produktivitas mereka. Tujuannya adalah agar bisnis tetap berkelanjutan dan terus berkembang (Jesslyn et al., 2023). Dalam era perkembangan teknologi yang cepat, manusia tetap memainkan peran yang krusial dan menentukan dalam semua kegiatan bisnis. Oleh karena itu, organisasi sangat mengandalkan elemen manusia untuk menjalankan operasionalnya (Mubarak et al., 2021).

Umumnya, setiap perusahaan memiliki upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering menghadapi tantangan baik dari internal maupun eksternal, termasuk masalah finansial dan non-finansial (Marnis & Priyono, 2008). Masalah-masalah tersebut memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi, sehingga organisasi atau badan usaha perlu mengatasi masalah tersebut dengan cepat dan responsif (Darmawan, 2008).

Setiap perusahaan atau organisasi yang beroperasi dalam dunia bisnis memiliki berbagai tujuan, termasuk mencapai keuntungan (laba) dari kegiatan bisnis, menjaga kontinuitas operasional, dan memperluas cakupan usaha (Eriswanto & Kartini, 2019). Oleh karena itu, ketika suatu perusahaan menghadapi kendala atau masalah, mereka akan mencari alternatif solusi untuk mengatasi hambatan tersebut (Wahyudi, 2015). Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam kesuksesan suatu perusahaan. Kehadiran tenaga kerja yang berkualitas menjadi kunci penting bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan merekrut individu yang tepat dengan keahlian yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan menghindari kemunduran atau kehancuran (Wildan et al., 2020).

Manajemen perusahaan atau organisasi melibatkan proses pengambilan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan peran penting dari manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat signifikan sebagai faktor produksi utama dalam perusahaan, yang lebih penting daripada faktor produksi lainnya seperti Sumber Daya Alam (SDA), modal, dan keterampilan (AKILAH, 2018). Manusia, pada dasarnya, adalah pendorong utama di balik ketiga faktor produksi tersebut. Selain itu, manusia juga merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sihombing et al., 2018).

SDM juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dalam lingkungan perusahaan atau badan usaha, masalah produktivitas sering kali ditekankan pada karyawan yang berperan di dalamnya (Djuwita, 2011). Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, diharapkan agar tenaga kerja dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas, sambil menciptakan hubungan kerja yang baik yang melibatkan kegembiraan, saling menghormati, dan saling memperkuat. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan keterlibatan semua pihak, baik pengelola perusahaan maupun karyawan (Suwani, 2014).

Pada dasarnya, produktivitas merupakan sikap mental yang dimiliki oleh setiap individu. Sikap mental ini dapat dikembangkan melalui motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan (Sukesu et al., 2012). Produktivitas tenaga kerja merujuk pada tingkat kinerja yang berkualitas dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, semakin mudah bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ngadi & Abdurabim, 2009). Oleh karena itu, perlu ditingkatkan produktivitas kerja para karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti kemampuan mental dan fisik pegawai, hubungan antara manajer dan bawahan, motivasi pegawai, etos kerja, pendidikan, kedisiplinan, keahlian dan keterampilan, sikap karyawan, kesehatan dan nutrisi karyawan, tingkat pendapatan, teknologi yang digunakan, serta kesempatan untuk berprestasi (Kusmiati et al., 2022).

Penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan guna menjaga semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, jaminan masa depan yang jelas, dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Ketika pemimpin tidak efektif dalam memanfaatkan potensi karyawan, semangat kerja mereka dapat menurun dan produktivitas dalam menjalankan tugas pun akan mengalami penurunan.



Gambar 1. Suasana Kerja di Gurlbucket

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dikatakan jika Peningkatan Semangat Kerja Karyawan merupakan hal yang penting untuk terus ditingkatkan oleh perusahaan. Sehingga hal tersebut oleh penulis menarik untuk dilakukan penelitian mengenai pentingnya peningkatan semangat kerja karyawan tersebut. Dari pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gurlbucket”. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni adalah untuk menganalisis dan memahami peran serta dampak peningkatan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Gurlbucket.

## METODE

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Melalui pendekatan ini, penelitian menganalisis secara mendalam pengalaman karyawan GurlBucket dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif yang berfokus pada pandangan, persepsi, pengalaman, dan opini karyawan GurlBucket terkait semangat kerja dan produktivitas.

Untuk mengumpulkan data, penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Pertama, wawancara individu dilakukan dengan karyawan GurlBucket untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang persepsi dan pengalaman mereka terkait semangat kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, observasi partisipatif juga dilakukan di lingkungan kerja GurlBucket untuk mengamati interaksi antara karyawan, gaya manajemen yang ada, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Selain itu, penelitian juga mengumpulkan dokumen internal perusahaan, seperti kebijakan penghargaan, program pelatihan, atau komunikasi internal, yang berkaitan dengan semangat kerja dan upaya meningkatkan produktivitas.

Dalam analisis data, penelitian menggunakan teknik analisis kasus. Melalui analisis mendalam terhadap kasus-kasus individu, penelitian berusaha memahami pengalaman dan strategi yang digunakan oleh karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan menggabungkan metode, jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya peningkatan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan GurlBucket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persepsi Karyawan terhadap Tingkat Semangat Kerja di Gurlbucket

Berikut adalah gambaran hasil wawancara dengan 3 karyawan dari perusahaan GurlBucket terkait persepsi mereka terhadap tingkat semangat kerja:

1. Wawancara dengan Karyawan 1:
  - a. Tingkat semangat kerja: Rendah
  - b. Faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja: Proyek-proyek baru dan menantang, dukungan dan pengakuan dari manajemen
  - c. Tantangan atau kendala: Kurangnya komunikasi yang jelas tentang visi dan misi perusahaan, beban kerja yang terkadang berlebihan
2. Wawancara dengan Karyawan 2:
  - a. Tingkat semangat kerja: Tinggi

- b. Faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja: Kesempatan untuk belajar dan berkembang, terlibat dalam proyek-proyek inovatif
3. Tantangan atau kendala: Stres dan tekanan karena tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan proyek
4. Wawancara dengan Karyawan 3:
  - a. Tingkat semangat kerja: Sangat tinggi
  - b. Faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja: Kolaborasi dengan tim, terlibat dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas kontribusi
  - c. Tantangan atau kendala: Kurangnya komunikasi efektif di antara tim

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat semangat kerja di perusahaan GurlBucket bervariasi. Ada karyawan yang merasa tingkat semangat kerja mereka rendah dan membutuhkan faktor-faktor seperti proyek baru dan dukungan manajemen untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, ada juga karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja tinggi dan merasa termotivasi oleh kesempatan belajar, terlibat dalam proyek inovatif, dan mendapatkan pengakuan.

Tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga semangat kerja antara lain adalah kurangnya komunikasi yang jelas tentang visi perusahaan, beban kerja yang berlebihan, stres dan tekanan karena tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya komunikasi efektif di antara tim. Namun, karyawan tersebut mencoba mengatasi tantangan tersebut dengan cara yang berbeda, seperti berkomunikasi secara proaktif dengan tim.



Gambar 2. Pembukaan Sebelum Wawancara

Dari gambaran hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan GurlBucket perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti memberikan proyek-proyek baru dan menantang, memberikan dukungan dan pengakuan, serta meningkatkan komunikasi yang jelas dan efektif di antara tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan di Gurlbucket**

Berikut adalah gambaran hasil wawancara dengan tiga karyawan dari perusahaan GurlBucket mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja mereka:

1. Wawancara dengan Karyawan 1:
  - a. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja: Lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan tantangan baru.
  - b. Faktor yang dapat menurunkan semangat kerja: Kurangnya pengakuan atas kontribusi, kebosanan akibat tugas rutin yang monoton.
2. Wawancara dengan Karyawan 2:
  - a. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja: Kolaborasi dengan tim, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki peran aktif dalam proyek-proyek.
  - b. Faktor yang dapat menurunkan semangat kerja: Komunikasi yang tidak efektif di antara tim, kurangnya dukungan dari atasan, kekurangan sumber daya.
3. Wawancara dengan Karyawan 3:

- a. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja: Pengakuan atas prestasi kerja, dukungan dari rekan kerja, peluang pengembangan karir.
- b. Faktor yang dapat menurunkan semangat kerja: Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, terlalu banyak beban kerja atau tekanan yang berlebihan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di GurlBucket meliputi lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, kesempatan untuk berkembang, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas prestasi kerja. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, semangat kerja karyawan meningkat. Di sisi lain, ada faktor-faktor yang dapat menurunkan semangat kerja, seperti kurangnya pengakuan, kebosanan akibat tugas rutin, komunikasi yang tidak efektif di antara tim, kurangnya dukungan dari atasan, kekurangan sumber daya, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta beban kerja atau tekanan yang berlebihan.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan GurlBucket dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya. Misalnya, memberikan pengakuan yang adil atas kontribusi karyawan, memberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan komunikasi di antara tim, menyediakan dukungan yang memadai, dan menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung semangat kerja karyawan.

### **Manfaat yang Diperoleh oleh Karyawan dan Gurlbucket dari Peningkatan Semangat Kerja**

Berikut adalah gambaran hasil wawancara dengan tiga karyawan dari perusahaan GurlBucket mengenai manfaat yang diperoleh oleh karyawan dan perusahaan dari peningkatan semangat kerja:

1. Wawancara dengan Karyawan 1:
  - a. Manfaat yang diperoleh sebagai karyawan: Peningkatan semangat kerja membuat karyawan merasa lebih bersemangat, termotivasi, dan efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini menghasilkan hasil yang lebih baik, rasa kepuasan dan kebanggaan pribadi, serta keterlibatan dan kontribusi yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - b. Manfaat bagi perusahaan: Peningkatan semangat kerja karyawan memiliki dampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung bekerja lebih efisien, fokus, dan berdedikasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan berkualitas. Semangat kerja yang tinggi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik, saling dukung, dan berbagi ide inovatif, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan layanan perusahaan.
2. Wawancara dengan Karyawan 2:
  - a. Manfaat yang diperoleh sebagai karyawan: Peningkatan semangat kerja membuat karyawan merasa lebih positif, bahagia, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, semangat kerja yang tinggi membantu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
  - b. Manfaat bagi perusahaan: Peningkatan semangat kerja karyawan memberikan manfaat langsung bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan bersemangat cenderung berkinerja tinggi dan berkontribusi maksimal. Hal ini membantu perusahaan mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih baik. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga berdampak pada tingkat retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
3. Wawancara dengan Karyawan 3:
  - a. Manfaat yang diperoleh sebagai karyawan: Peningkatan semangat kerja membuat karyawan merasa lebih bersemangat, energik, fokus, kreatif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi juga berpengaruh pada tingkat kepuasan pribadi dan motivasi untuk terus mengembangkan diri.
  - b. Manfaat bagi perusahaan: Peningkatan semangat kerja karyawan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung berkinerja baik, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan berdampak positif pada reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga menciptakan budaya perusahaan yang dinamis, inovatif, dan produktif.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan semangat kerja karyawan di GurlBucket memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan

yang memiliki semangat kerja tinggi merasa lebih bersemangat, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka, sementara perusahaan mengalami peningkatan produktivitas, kualitas, reputasi, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian dan menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan semangat kerja karyawan guna memaksimalkan manfaat yang dapat diperoleh.

#### **Upaya yang Dilakukan oleh Gurlbucket untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan**

Berikut adalah gambaran hasil wawancara dengan tiga karyawan dari perusahaan GurlBucket mengenai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan:

1. Wawancara dengan Karyawan 1:
  - a. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan: GurlBucket menyediakan program pengembangan karyawan berupa pelatihan dan pembinaan. Mereka juga mengadakan kegiatan sosial dan kebersamaan seperti outing atau acara tim.
  - b. Manfaat bagi karyawan: Program pengembangan karyawan membantu karyawan untuk terus belajar, tumbuh, dan merasa didukung. Kegiatan sosial membantu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Wawancara dengan Karyawan 2:
  - a. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan: GurlBucket memberikan pengakuan atas kinerja yang baik dan mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui diskusi dan pertemuan tim.
  - b. Manfaat bagi karyawan: Pengakuan dan penghargaan dari perusahaan memberikan motivasi tambahan dan merasa dihargai. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan merasa memiliki dan membangun ikatan yang kuat dengan tim.
3. Wawancara dengan Karyawan 3:
  - a. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan GurlBucket memiliki berbagai upaya untuk Upaya yang dilakukan oleh perusahaan: GurlBucket memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fasilitas dan program kesehatan. Mereka juga memberikan peluang pengembangan karier seperti promosi dan rotasi pekerjaan.
  - b. Manfaat bagi karyawan: Fasilitas kesehatan dan program kesejahteraan membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peluang pengembangan karier memberikan harapan dan kesempatan untuk tumbuh dalam karier.

meningkatkan semangat kerja karyawan. Program pengembangan karyawan, pengakuan atas kinerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, perhatian terhadap kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier semua memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Perusahaan perlu terus menerapkan dan mengembangkan upaya ini guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

#### **Dampak Peningkatan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Gurlbucket**

Berikut adalah gambaran hasil wawancara dengan tiga karyawan dari perusahaan GurlBucket mengenai dampak peningkatan semangat kerja terhadap kepuasan karyawan:

1. Wawancara dengan Karyawan 1:

Dampak peningkatan semangat kerja: Peningkatan semangat kerja berdampak positif pada kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih puas dengan hasil yang dicapai, merasa senang dan bangga dengan kontribusinya, serta dapat bekerja dalam lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
2. Wawancara dengan Karyawan 2:

Dampak peningkatan semangat kerja: Peningkatan semangat kerja memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan, merasa dihargai, dan merasa bangga. Semangat kerja yang tinggi juga memengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
3. Wawancara dengan Karyawan 3:

Dampak peningkatan semangat kerja: Peningkatan semangat kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi, bersemangat, dan merasa berdaya guna dalam pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi juga memengaruhi hubungan antar karyawan dan manajemen, memberikan rasa dukungan, penghargaan, dan pengakuan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan semangat kerja memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan karyawan di GurlBucket. Ketika karyawan merasa termotivasi,

bersemangat, dan dihargai, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan harmonis. Perusahaan perlu terus mendorong dan mendukung semangat kerja karyawan guna meningkatkan kepuasan mereka dan menciptakan budaya kerja yang memadai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan GurlBucket, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat semangat kerja di perusahaan tersebut bervariasi. Beberapa karyawan merasa tingkat semangat kerja mereka rendah, sedangkan yang lain memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, kesempatan untuk berkembang, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas prestasi kerja. Sementara itu, tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga semangat kerja antara lain adalah kurangnya komunikasi yang jelas tentang visi perusahaan, beban kerja yang berlebihan, stres dan tekanan karena tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya komunikasi efektif di antara tim.

## SARAN

Perusahaan GurlBucket perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti memberikan proyek-proyek baru dan menantang, memberikan dukungan dan pengakuan, serta meningkatkan komunikasi yang jelas dan efektif di antara tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Peningkatan semangat kerja memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, peningkatan semangat kerja membuat mereka lebih bersemangat, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja mereka. Selain itu, peningkatan semangat kerja juga meningkatkan kepuasan pribadi dan rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, peningkatan semangat kerja karyawan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung bekerja lebih efisien, fokus, dan berdedikasi, yang berkontribusi pada penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan kualitas yang lebih baik. Semangat kerja yang tinggi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik antara tim, saling mendukung, dan berbagi ide-ide inovatif, yang dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, perusahaan GurlBucket dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kontribusi berharga dalam penulisan penelitian ini yang berjudul "Analisis Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gurlbucket".

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen perusahaan Gurlbucket atas izin dan kerjasama dalam melakukan penelitian ini. Tanpa dukungan dan akses yang diberikan, penelitian ini tidak mungkin terwujud. Kontribusi berharga dari para pemimpin perusahaan dalam memberikan wawasan tentang lingkungan kerja dan strategi pengembangan karyawan telah membantu Penulis menggali pemahaman yang lebih mendalam.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada semua karyawan Gurlbucket yang telah berpartisipasi dengan memberikan tanggapan dan informasi yang berharga melalui survei dan wawancara. Kontribusi mereka adalah elemen penting dalam analisis Penulis dan memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor semangat kerja di tempat kerja.

Penghargaan setinggi-tingginya Penulis sampaikan kepada dosen pembimbing Penulis yang telah memberikan arahan, masukan, dan panduan yang kritis selama tahap penelitian ini. Bimbingan mereka telah membantu mengarahkan penelitian ini menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Terakhir, namun tidak kalah penting, Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga dan teman-teman Penulis atas dukungan moral dan semangat yang mereka berikan selama proses penelitian ini.

Semua kontribusi dan dukungan yang telah diberikan oleh berbagai pihak telah membantu menjadikan penelitian ini sukses. Terima kasih sekali lagi atas kerjasama dan kontribusi berharga dari semua pihak yang terlibat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mubarak, J., Umam, K., Nugraheni, D. B., Antoni, V., Syafei, K., & Primandasetio, S. (2021). *Ekonomi Syariah*. Departemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia.
- Sukei, Adriono, Pramukantoro, J., & Trisbiantoro, D. (2012). *Konsep Dan Peningkatan Produktivitas*. Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur.
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/Ajmpi.V6i1.282>
- Darmawan, S. (2008). Pentingnya Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Pada Pt. Pandawa Putra Utama Palembang. *Jurnal Ekonomi Universitas Palembang*.
- David, N. A. A. P., Fasa, M. I., & Suharto. (2022). Implementasi Strategi Manajemen Pemasaran Bank Syariah Di Era Revolusi Industri 4.0 Di Indonesia. *Labatila: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, 6(2), 143–162. <https://doi.org/10.33507/Lab.V4i01>
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(19), 15–21.
- Eriswanto, E., & Kartini, T. (2019). Pengaruh Penetapan Harga Jual Terhadap Penjualan Pada Pt. Liza Christina Garment Industry. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Teknologi*, 13(2), 103–112. <https://doi.org/10.37150/Ummi.V13i2.537>
- Jesslyn, Maitri, B., Hartono, C., Jennifer, F., Liana, J., & Fatyandri, A. N. (2023). Analisis Strategi Bisnis Dan Tingkat Persaingan Dengan Kompetitor Pada Perusahaan Seabank Dalam Dunia Perbankan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 48–52.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Karimah Tauhid*, 1(6).
- Ngadi, & Abdurabim, A. Y. (2009). Perspektif Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Badan Usaha Milik Daerah. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 1v(2), 79–96.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Suwani, A. (2014). Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. *Jurnal Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura*, 4(4).
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1). <https://doi.org/10.36563/Publiciana.V8i1.45>
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *Idei: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/Ideijeb.V1i1.7>