

PENGARUH SEMANGAT KERJA, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANJIWANI KARYA MANDIRI

Luh Gede Dwipani¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Deluh44@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri sebanyak 35 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri.

Kata kunci: semangat kerja, etos kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a result of the work requirements that must be met by each employee. There is good employee performance so that the company can achieve the goals it has set, effectively and efficiently. Factors that can influence employee performance are work morale, work ethic and job satisfaction. The aim of this research is to determine the influence of work enthusiasm, work ethic and job satisfaction on employee performance at PT. Sanjiwani Karya Mandiri. The population in this study were all employees of PT. Sanjiwani Karya Mandiri as many as 35 people. The sample from this research is the entire population, namely employees of PT. Sanjiwani Karya Mandiri, totaling 35 people. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis. The research results show that work morale has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Work ethic has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sanjiwani Karya Mandiri.

Keywords: work morale, work ethic, job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Apa pun bentuk dan kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan strategis dalam kelancaran jalannya usaha (Suryani dan FoEh, 2019). Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak akan berfungsi dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya yang baik dan optimal. Menurut Mangkunegara (2019:75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Sanjiwani Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia infrastruktur jaringan telekomunikasi, tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja. Mengingat pentingnya kinerja, maka PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan maksimal agar keuntungan perusahaan dapat lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan selama kurun waktu setiap tahun, yang tercermin dari pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri pertahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri pertahunnya, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 1
Target dan Realisasi Pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri Tahun 2019-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2019	Rp 13,000,000,000	Rp 15,000,000,000	115,4
2020	Rp 13,000,000,000	Rp 9,000,000,000	69,2
2021	Rp 13,000,000,000	Rp 12,500,000,000	96,2
2022	Rp 13,000,000,000	Rp 12,000,000,000	92,3

Sumber: PT. Sanjiwani Karya Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi. PT. Sanjiwani Karya Mandiri dalam kurun waktu empat tahun (2019-2022), karyawannya hanya mampu merealisasi pendapatan sesuai target yaitu pada tahun 2019. Sedangkan tahun 2020 sampai 2022 target yang ditetapkan tidak terpenuhi. Pada tahun

2020 mengalami penurunan drastis akibat terkena dampak dari pandemi virus Covid-19. Tahun 2022 pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengalami peningkatan namun target yang ditetapkan tidak terpenuhi. Kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target dan realisasi atau dengan kata lain capaian

realisasi mencapai angka 100% atau melebihi.

Mengenai kinerja karyawan dapat diukur juga dengan tingkat absensi setiap bulannya. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat dipastikan karyawan bekerja dengan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Diketahui tingkat absensi karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri tahun 2022 rata-rata sebesar 3,3%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Utama (2007:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Karena dengan adanya karyawan yang absen maka dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada masing-masing karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja (Anwar, 2020). Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja, dimana berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui semangat kerja karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri masih rendah, hal tersebut tercermin dari tingkat absensi karyawan tergolong tinggi yaitu 3,3% perbulannya. Selain hal tersebut, beberapa karyawan terkadang terlambat tiba dikantor, karyawan terkadang mendahului jam pulang kerja, serta istirahat kerja melebihi batas jam istirahat yang sudah ditentukan. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu *Supervisor* PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan kebanyakan karyawan datang ke kantor hanya untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai

prestasi kerja.

Menurut Mogot (2019); Rahayuni, *et al.* (2022); Adhika, *et al.* (2023), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan etos kerja, dimana berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang memiliki etos kerja yang tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan terkadang melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja, terutama karyawan yang senior melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan yang baru. Selain hal tersebut karyawan juga kurang bertanggung jawab untuk menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu *Supervisor* PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan bahwa terkadang karyawan bermalasan dan sengaja menunda pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Adiyasa (2019), faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana berdasarkan wawancara terhadap 7 orang karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pekerjaan yang dijalannya dikarenakan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan. Selain hal tersebut juga karyawan merasa kurang puas dengan pembagian tugas, dimana terdapat karyawan yang diberikan tugas diluar uraian tugas utamanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik

semangat kerja, etos kerja maupun kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Pada penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Karyawan dengan *goal setting* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak menetapkannya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, bekerja dengan baik dan maksimal diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Menurut Wibowo (2019), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Semangat Kerja

Menurut Gifari (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2019) semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Etos Kerja

Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Menurut Sanipar (2019), etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Menurut Lawu, et al. (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Barus (2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-

aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Suwanto (2020); Dewi, *et al.* (2023), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan.

Hipotesis

Menurut Muliadi (2019) dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan semangat kerja karyawan tersebut. Penelitian dari Bestara, *et al* (2022), Febriani (2022), Hermita, *et al* (2022) membuktikan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semangat kerja karyawan tinggi maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana semangat kerja karyawan rendah maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H1: Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri

Menurut Megawati dan Ampauleng (2020), karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Penelitian dari Widyanata, *et al* (2022), Nugroho, *et al* (2022), Gumelar, *et al* (2022) membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika etos kerja karyawan baik maka akan diikuti

peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana etos kerja karyawan buruk maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H2: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri

Menurut Sururin, *et al* (2020), karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja dari pada karyawan yang tidak puas. Penelitian dari Nurhidayanti, *et al* (2022), Tristianingsih, *et al* (2022), Herawati, *et al* (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana kepuasan kerja karyawan rendah maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri yang terletak di Jalan Wani, Daging Puri, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Adapun objek penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri sebanyak 35 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode

wawancara, observasi, dan kuisioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Pada pengujian validitas dan reliabilitas diperoleh seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*. Begitu pula dengan semua variabel yakni kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60

dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. (2) Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, (3) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, (4) Uji f, (5) Uji Koefisien Determinasi, (6) Uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,763	0,308		2,480	0,019
Semangat kerja (X ₁)	0,314	0,084	0,435	3,730	0,001
Etos kerja (X ₂)	0,319	0,105	0,350	3,029	0,005
Kepuasan kerja (X ₃)	0,193	0,062	0,292	3,093	0,004
Adjusted R Square	= 0,750				
F-Hitung	= 34,956				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: data diolah (2023)

Maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,763 + 0,314 X_1 + 0,319 X_2 + 0,193 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan pada pengaruh semangat kerja (X₁), etos kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

b₁ = 0,314, artinya apabila semangat kerja (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berarti semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b₂ = 0,319, artinya apabila etos kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b₃ = 0,193, artinya apabila kepuasan kerja (X₃) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian terbebas dari uji heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05.

Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} mengarah positif sebesar 34,956 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan semangat kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model regresi layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada Tabel 2 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,750. Ini berarti pengaruh semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri sebesar 75,0% ($0,760 \times 100$) sedangkan sisanya 25,0% ($100\% - 75,0\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data

maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 2 di atas yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel semangat kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,730 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

2. Variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel etos kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

3. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,093 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Berarti meningkatnya semangat kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana semangat kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Berarti meningkatnya etos kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana etos kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri. Berarti meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana kepuasan kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan maka diharapkan kepada pimpinan PT. Sanjiwani Karya Mandiri untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja terutama semangat dalam hadir ke kantor, dengan memberikan etos kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan maka diharapkan kepada pimpinan PT. Sanjiwani Karya Mandiri untuk meningkatkan etos karyawan dalam bekerja terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka diharapkan kepada pimpinan PT. Sanjiwani Karya Mandiri untuk meningkatkan kerja sama yang terjalin di area kerja, agar tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien secara bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan kondisi yang terjalin di area kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol. 26, No. 2, pp. 66-76.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita dan Windayanti. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3, pp. 20-23.
- Anwar, Rani. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, pp. 1-10.
- Barus, Ruth Thiovani B. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. *Skripsi*, Universitas Quality.
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. 2022. Semangat Kerja dan Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, pp. 207–218.
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I. G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. 2023. Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work–Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention?. *Administrative Sciences*, 13(3), 67.
- Febriani, Siska Fajar. 2022. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, Vol. 1, No. 3, pp. 153-168.
- Gifari, Ariant Ilham. 2020. Semangat Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi Bandung (Studi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian). *Skripsi*, Universitas Komputer Indonesia.
- Ginting, Haris Adinata. 2019. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Skripsi*, Universitas Quality.
- Gumelar, Agum., Farida, Umi dan Santoso, Edi. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. *Journal of Business and Management*, Vol. 2, No. 3, pp. 529-540.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Jajuk., Kurniawan, I. S dan Setyaningsih. 2022. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja

- pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 19, No. 1, pp. 109-116.
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yulianty, S. 2022. Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Covid-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*, Vol. 4, No. 1, pp. 143–154.
- Kasmir. 2019. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lawu, Suparman Hi., Suhaila dan Lestiowati. 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Megawati dan Ampauleng. 2020. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2.
- Mogot, Happy Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1, pp. 881 – 890.
- Muliadi. 2019. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Suatu Penelitian pada Koperasi Warga Makmur Unit Marisa Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Studi Islam*, Vol. 11, No. 1.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. R. 2022. Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Kredit di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. 4, pp. 2532–2540.
- Nurhidayanti., Tarigan, Azhari Akmal dan Nasution, Syukri Albani. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 3, pp. 2995-3002.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Sianipar, Rohana. 2019. Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1, pp. 15-27.
- Somantri, Riki Fauzi. 2019. Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. *Skripsi*, Universitas Siliwangi.
- Sururin, A., Heryanda dan Atidira. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, pp. 11-20.
- Suryani, Ni Kadek Suryani dan FoEh, John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung: Nilacakra.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jurnal Jenius*, Vol. 3, No. 2.
- Tristianingsih, Ratih., Daengs, Achmad dan Hidayat. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, pp. 132-142.
- Utama, Mudiarta. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyanata, I. P. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAWASLU Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 11, pp. 91–101.