

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa bekerja melibatkan beberapa aspek, meliputi aspek kesadaran, dilakukan dengan terencana, ada hasil yang didapatkan, dan melibatkan aspek kepuasan.

Apalagi sebelum bekerja sebaiknya seorang umat muslim mengerjakan shalat dhuha terlebih dahulu sebelum pergi kerja. Di zaman sekarang banyak yang tidak mengetahui tentang banyaknya manfaat shalat dhuha. Salah satunya untuk membuka pintu-pintu rezeki dan keberkahan. Rasulullah bersabda di dalam hadist Qudsi "Wahai anak adam, jangan sekali-kali engkau malas mengerjakan empat rakaan shalat dhuha, karena dengan shalat tersebut, Allah cukupkan kebutuhanmu pada sore harinya" (H.R. Hakim dan Thabrani).

Pada era sekarang ini, waktu sangat berharga. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia kompeten yang memiliki semangat dan keedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional.

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena pada dasarnya manusia memiliki banyak sekali kelebihan yang tidak dimiliki oleh makhluk lain, seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial/ non finansial. Setiap perusahaan atau organisasi yang diharapkan suatu hari akan mengalami perkembangan pesat dalam lingkup usaha. Untuk memajukan sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan faktor produksi salah satunya adalah tenaga kerja. Faktor tenaga kerja atau manusia yang dimaksudkan adalah karyawan. Karyawan menjadi salah satu hal penting yang

dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan yang menjadi penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas dalam perusahaan.

Untuk menciptakan karyawan yang bisa membangun perusahaan salah satunya dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja kerja yang tinggi atau mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja salah satunya adalah semangat kerja. Karyawan yang berkualitas salah satunya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, dan jika karyawan suka membantah dan kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang rendah.

Semangat adalah keadaan pikiran ketika batin tergerak untuk melakukan satu atau banyak tindakan. Dan kerja adalah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti

barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan untuk melakukan sesuatu yang tergerak dari batin untuk mengerjakan sesuatu yang menghasilkan. Semangat kerja adalah kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Nitisemito, 2018). Purwanto (dalam Assagaf & Dotulong, 2015) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian pada dirinya.

Banyak para ahli berpendapat atau memberi batasan tentang semangat kerja. Namun, batasan tersebut tidak jauh berbeda dari yang lainnya. Moekijat (dalam Malik, 2018) mengatakan bahwa semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen untuk mencapai tujuan bersama. Nitisemito mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah

mendapatkan laba dengan cara meningkatkan kualitas karyawan.

Hilangnya semangat kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Adanya semangat kerja diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Terry (dalam Max Pangkey, 2014) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, dalam Max Pangkey, 2014).

Yulianta mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat tumbuh karena terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang baik, diharapkan terjalin hubungan atasan dan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang di komunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah

kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Peneliti menemukan keadaan didalam lembaga Aksi Cepat Tanggap atau yang biasa disebut ACT, sangat bersemangat melakukan kegiatan kemanusiaan. Mereka bekerja keras mencari donatur. Seperti kejadian di palestina beberapa kejadian lalu, para relawan sangat bersemangat turun kejalan untuk mencari donasi demi membantu saudara seiman yang ada di Palestina. Salah satu relawan yang sudah peneliti wawancara adalah, sebut saja namanya Andrian. Ia mengatakan bahwa memang para relawan yang ada di ACT mempunyai rasa empati yang tinggi, sehingga mereka sangat bersemangat menjalankan pekerjaan mereka dengan melakukan kegiatan kemanusiaan.

Lalu peneliti bertanya-tanya apa yang membuat relawan ini sangat bersemangat melakukan kegiatan kemanusiaan, padahal mereka tidak mendapatkan imbalan sedikitpun dari donasi yang mereka kumpulkan. Lalu salah satu relawan yang peneliti wawancara mengatakan bahwa salah satu faktornya adalah mereka intens melakukan shalat

dhuha. Para relawan ini selalu di ingatkan untuk melakukan shalat dhuha, karena manfaat shalat dhuha ini banyak sekali, salah satunya membuat semangat untuk bekerja membantu saudara-saudara kita yang membutuhkan.

Lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT) memang memiliki rutinitas untuk melakukan kegiatan Shalat Dhuha. Mereka selalu di ingatkan untuk melakukan Shalat Dhuha, karena mereka percaya bahwa Shalat Dhuha membuat mereka bersemangat untuk melakukan kegiatan kemanusiaan dan melancarkan rezeki. Jadi jika mereka tidak melakukan Shalat dhuha seperti ada yang kurang untuk melakukan kegiatan sepanjang harinya.

Jadi berdasarkan hasil wawancara, memang setiap relawan yang ada di lembaga tersebut mempunyai semangat yang tinggi untuk membantu sesama. Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil. Maka sudah

selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Syaputra (2017), dengan judul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Dengan hasil bahwa semangat 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. Kemudian penelitian yang sama dilakukan oleh Utama & Adnyani (2019), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dengan hasil bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

Ditinjau dari hasil penelitian diatas bahwa semangat kerja memang sangatlah penting dalam dunia perusahaan

atau organisasi. Karena semangat kerja sangatlah penting untuk memajukan sebuah organisasi atau perusahaan. Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Maka, perlu di perhatikan mengenai masalah semangat kerja karyawan. Adanya semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai bila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan mengalami kendala untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian yang telah di bahas sebelumnya menunjukkan bahwa semangat kerja adalah salah satu aspek penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dalam penelitian Sahid Syahputra (2017) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Dengan hasil penelitian bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas 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.

Ditinjau dari hasil penelitian tersebut, bahwa sangatlah penting individu memiliki semangat kerja dalam perusahaan. Semangat kerja merupakan suatu keadaan jiwa atau perilaku individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan leluh baik serta antusiasme didalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja pada karyawannya, maka akan menguntungkan untuk perusahaan itu sendiri.

Sesuatu yang berkualitas dapat dilihat mulai dari aspek yang relatif mudah untuk dibangun sampai aspek yang lebih rumit dan sukar dibangun, yaitu mulai dari aspek fisik sampai aspek akhlak dan moral. Sasaran aspek tersebut, secara umum dapat diutarakan sebagai sifat khusus yang menunjukkan kualitas manusia yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2018) kualitas yang dimaksud antara lain yaitu : (1) Berstamina tinggi, (2) Tangguh, (3) Cerdas, (4) Terampil, (5) Mandiri, (6) Bertanggung Jawab, (7) Produktif, (8) Kreatif, (9) Inovatif, (10) Berorientasi, (11) Disiplin, (12) Berbudi Luhur.

Dalam pengertian umum, semangat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah

suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai "*The Procces by which behavior is energized and directed*" (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di tanam dan diarahkan). Para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan dan kebutuhan) (Anaroga, 2012).

Standford mengatakan bahwa semangat sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dan menurut Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nico (2018), denga judul Pengaruh Semangat Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Sarah Medan. Dengan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dan upah terhadap kinerja, yang mana peneliti juga menyimpulkan apabila semangat kerja dan upah di berikan secara baik, maka kinerja perawat akan meningkat pula dengan standar yang sudah ditetapkan.

Ditinjau dari hasil penelitian diatas, sudah jelas bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kehidupan di dalam perusahaan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi maupun individu adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya. Motivasi adalah hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Allama mengatakan bahwa Namun, manusia memiliki kelebihan karena manusia memiliki motivasi kognitif, yaitu motivasi yang bisa dipelajari. Ia adalah motivasi spiritual, psikis, dan sosial (Taufiq, 2007). Agustian dalam bukunya menegaskan bahwa salah satu motivasi yang mendorong orang melakukan aktivitas adalah motivasi spiritual. Motivasi spiritual adalah kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan, pencipta dirinya dan alam semesta. (Agustian, 2005).

Dalam sorotan Al-Quran sesungguhnya motivasi spiritual dimaksudkan adalah motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan terhadap pencipta manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong kepada dirinya untuk berfikir (Najati, 2001). Motivasi spiritual yang di maksudkan adalah motivasi yang berkaitan dengan nilai-nilai islami atau yang lebih

dikenal dengan motivasi kerja islami. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alaik Alama (2012) menunjukkan bahwa produktivitas kerja berhubungan erat dengan motivasi kerja islami. Dalam hal ini motivasi kerja islami memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Mohammad Sholeh dan Imam Musbikin dalam bukunya mengatakan salah satu cara yang bisa memunculkan semangat kerja adalah motivasi spiritual (Musbikin, 2005). Motivasi spiritual yang dimaksud adalah menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta. Sebagaimana dijelaskan dalam hadist dari Uqbah bin Amir al-Juhani radhiyallahu 'anhu, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda "Sesungguhnya Allah berfirman: 'Wahai anak adam, laksanakan untukku 4 rakaat di awal siang, Aku akan cukupi dirimu dengan shalat itu di akhir harimu.'" (HR. Ahmad 17390, dan dishahihkan al-Albani dalam Shahih Targhib wat Tarhib 666 dan Syuaib al-Arnauth).

Ternyata Rasulullah telah mencontohkannya untuk kita teladani, yaitu dengan shalat dhuha. Shalat dhuha adalah ibadah shalat yang dianjurkan oleh Allah dan Rasul-Nya. Shalat sunnat ini yang dilakukan seorang muslim saat

waktu dhuha. Waktu dhuha tiba saat matahari mulai naik, kira-kira tujuh hasta sejak terbitnya. Jumlah rakaat shalat dhuha, dari dua hingga duabelas rakaat. Meskipun bernilai sunnah, shalat ini mengandung manfaat yang sangat besar bagi umat Islam. Salah satunya adalah membuka pintu-pintu rezeki dan keberkahannya.

Shalat dhuha merupakan sholat sunnah yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW, sebab beliau berpesan kepada sahabatnya untuk mengerjakan sholat dhuha sekaligus menjadikannya sebagai wasiat. Shalat dhuha adalah shalat yang dilakukan setelah terbit matahari sampai menjelang waktu zuhur (Rahman, 2018). Rezeki adalah hak semua orang dan kemiskinan mendekati kekufuran, maka ibadah dan usaha adalah jawabannya. Dengan mengenal keutamaan dan keajaiban shalat dhuha, semoga kita akan lebih tergerak untuk merawat shalat sunnah ini.

Adapun penelitian terdahulu mengenai sholat dhuha yaitu oleh Siti Nurhayati tentang "*Manfaat Sholat Dhuha dalam Pembentukan Akhlakul Karimah Siswa Kelas XI MAN Purwosari Kediri TA 2014-2015*". Hasilnya adalah siswa merasa nyaman, tenang, pikiran menjadi jernih dan memiliki perilaku yang lebih baik serta disiplin dalam melaksanakan shalat dhuha. Penelitian kedua oleh Hasan Amin Awary

tentang "*Kebiasaan shalat dhuha dan perannya terhadap prestasi belajar siswa kelas VII SMP Muhammadiyah Pakem*". Hasil penelitiannya adalah meningkatnya prestasi belajar siswa serta meningkatnya kerajinan siswa dalam belajar sehingga dalam pelajaran PAI, mereka lebih memahaminya. Penelitian ketiga oleh Khoirul Anwar tentang "*Pengaruh Implementasi Shalat Dhuha terhadap Kecerdasan Spiritual Siswa MA Sunan Gunung Jati Gesing Kismantoro Wonogiri*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh implementasi shalat dhuha terhadap kecerdasan spiritual siswa MA Gunung Jati Kismantoro Wonogiri. Penelitian keempat oleh Eri Ferdianto tentang "*Implementasi Shalat Dhuha Siswa kelas V Madrasah Ibtidaiyah Negeri Gedog Kota Blitar*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan shalat dhuha terimplementasikan dalam proses pembelajaran bagi siswa MIN Gedog, didalam pelaksanaan shalat dhuha dilakukan sebelum jam pelajaran dimulai yaitu jam 06:30 WIB. Penelitian kelima oleh Zahra Nurmajmi Laila tentang "*Pengaruh Shalat Dhuha terhadap Akhlak Siswa di SMP Negeri 11 Kota Bogor*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Shalat dhuha memberikan pengaruh yang signifikan terhadap akhlak siswa.

Dari fenomena yang ada, peneliti menggunakan teori motivasi dari Abraham Maslow, yaitu teori hirarki kebutuhan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti sangat merasa tertarik dalam penelitian ini. Dan peneliti akan meneliti sejauh mana hubungan intensitas sholat dhuha dengan semangat kerja pegawai negeri sipil di kantor gubernur. Penulis akan mengemas penjelasan diatas didalam Skripsi dengan Judul **"HUBUNGAN INTENSITAS SHALAT DHUHA DENGAN SEMANGAT KERJA RELAWAN AKSI CEPAT TANGGAP (ACT) PROVINSI SUMATERA SELATAN"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara intensitas shalat dhuha dengan semangat kerja relawan aksi cepat tanggan (ACT) Provinsi Sumatera Selatan"

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Intensitas Sholat Dhuha terhadap Semangat Kerja Relawan Aksi Cepat Tanggap (ACT) Provinsi Sumatera Selatan”

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan pada bidang ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Islam UIN Raden Fatah Palembang. Dan juga memberi informasi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan sholat dhuha dan produktivitas kerja , karena Psikologi Industri Organisasi bisa di padukan dengan nilai-nilai islami.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi Relawan manapun bahwa shalat dhuha manfaatnya ada banyak sekali, dan diharapkan Relawan intens menjalankan shalat dhuha sebelum pergi bekerja dan senantiasa bertawakal kepada Allah.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Selama peneliti mencari jurnal ataupun skripsi milik peneliti lain, peneliti belum menemukan judul tentang "Hubungan Intensitas Shalat Dhuha dengan Semangat Kerja". Namun berikut ini ada beberapa penelitian tentang salah satu variabel yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh Jazirotul Khorida pada tahun 2017. Program studi Ilmu Ushuluddin dan Humaniora Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi, UIN Walisongo Semarang dengan judul penelitian "Pengaruh Intensitas Shalat Dhuha Terhadap Efikasi Diri Siswa Dalam Menghadapi UN" yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Intensitas Shalat Dhuha terhadap efikasi diri siswa dalam menghadapi UN siswa MI Miftahul Huda Tamansari Mranggen Demak. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan lapangan (field research). Populasi dalam penelitian ini sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100. Sebanyak tiga puluh enam siswa yang menjadi subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala. Semakin tinggi melaksanakan shalat dhuha, maka semakin tinggi efikasi diri siswa menghadapi UN pada siswa kelas VI MI Miftahul Huda Tamansari Mranggen demak, dan semakin rendah melaksanakan shalat dhuha maka semakin rendah

efikasi diri siswa menghadapi UN pada siswa kelas VI MI Miftahul Huda Tamansari Mranggen Demak.

Penelitian kedua dilakukan oleh Muslikatun pada tahun 2016. Program studi Pendidikan Agama Islam IAIN Salahtiga dengan judul penelitian "Pengaruh Intensitas Pelaksanaan Shalat Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di MTs Al Hadi Girikusumo Mranggen Demak". Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui sejauh mana intensitas pelaksanaan shalat siswa, tingkat kecerdasan emosional siswa, serta pengaruh intensitas pelaksanaan shalat terhadap kecerdasan emosional siswa di MTs Al Hadi GiriKusumo Mranggen Demak. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode angket, metode interview, metode observasi dan metode dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah siswa MTs Al Hadi Girikusumo Mranggen Demak yang berjumlah 40 siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara intensitas pelaksanaan shalat terhadap kecerdasan emosional siswa.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Febby Novita Ginting pada tahun 2018. Program studi Manajemen Uinversitas Medan Area dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah

Traso Medan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan. sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampe; jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 bresponden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Perbedaan 3 penelitian dari judul yang akan di teliti oleh peneliti jauh berbeda, hanya sama di salah satu variabel saja. Sebelumnya peneliti sudah mencari judul yang sama dengan judul peneliti, namun tidak ditemukan judul yang sama. Perbedaan juga sangat berbeda jika ditinjau dari jenis penelitian, populasi, sampel, tempat penelitian dan metode pengumpulan data. Judul penelitian yang akan diteliti yaitu mengenai **“Hubungan Intensitas Shalat Dhuha Dengan Semangat Kerja Relawan Aksi Cepat Tanggap (ACT) Provinsi Sumatera Selatan”**. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan shalat dhuha terhadap dengan

semangat kerja Relawan Aksi Cepat Tanggap (ACT) Provinsi Sumatera Selatan.