

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Produktivitas kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas kerja

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang terbatas ialah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien kemungkinan cenderung akan membawa kearah peningkatan suatu produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang semaksimal mungkin.

Menurut Sutrisno (2017), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas secara konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja (bentuk nyata) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja (Ravianto, 2013). Produktivitas ialah ukuran efisien suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran atau bisa dibidang *input* dan *output* perusahaan (Sinungan, 2013). Masukan sering dibatasi dengan jumlah masuknya tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dengan fisik ataupun nilai.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, bisa dibilang laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas ialah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan konsep produktivitas menurut Kusnendi (2011) adalah selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) maupun keluaran (*output*).

Pada dasarnya produktivitas kerja yaitu bukan semata-mata ditujukan untuk memperoleh hasil kerja, tetapi juga untuk kualitas kerja yang juga penting untuk diperhatikan. Sebagaimana yang sudah diungkap oleh Sedarmayanti (2014) bahwa “produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan ataupun meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin”. Berdasarkan pendapat diatas, bisa kita ketahui yaitu produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam penggunaannya.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain,

produktivitas kerja yaitu mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2013) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

Menurut Sutrisno (2017), mengatakan bahwa faktor produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.1.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas

Menurut Sinungan (2013) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan - penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2013), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan Kerja

Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, pemahaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

Dorongan yang ada pada tenaga kerja untuk menjadi lebih produktif.

3. Hasil Kerja

Berupa pencapaian hasil kerja, salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

4. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja diantaranya:

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2013). Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa, “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”. Purwanto (2010) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan

hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Menurut Sugihartono dkk (2013) semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, atau kesungguhan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus lebih bisa meningkatkan semangat kerja karyawan supaya mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya dikemukakan oleh Darmawan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas

Loyalitas seorang karyawan dapat diketahui dengan adanya karyawan yang setia pada perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang karyawan memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

2. Antusias

Karyawan harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga

ada jiwa tertanam dalam diri seorang karyawan akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

3. Kerjasama

Karyawan dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama karyawan secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak.

4. Keaktifan

Keaktifan seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Kreativitas

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapatn kepada perusahaan.

6. Inisiatif

Inisiatif seorang karyawan akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selanjutnya menurut Darmawan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Siagian (2012) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat tersebut peneliti dapat merumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap mematuhi dan melaksanakan peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec</p> <p>Endah Ratna Sari & Jerry M Logahan (2020)</p>	Semangat kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja	Metode analisis kuantitatif	<p>1. Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>3. Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p>
2.	<p>Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara</p> <p>Mardjan Dunggio (2013)</p>	Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara	Metode analisis kuantitatif	Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan
3.	<p>Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung</p> <p>Zulkarnaen (2019)</p>	Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan	Metode analisis kuantitatif	Adanya pengaruh positif antara disiplin dan semangat kerja pada keproduktivitasan kinerja
4.	<p>The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Productivity At PT. Anugerah Agung In Jakarta</p>	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja	Metode analisis kuantitatif	<p>1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>

	Sutrisno dan Denok Sunarsi (2019)			3. Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	The Influence Of Spirit At Work On Employee Productivity At PT Millenium Penata Futures Makassar Jamaluddin, Wiwi Indah Sari, Haedar Akib, Maya Kasmita, Andi Caezar To Tadampali (2019)	Semangat kerja dan produktivitas kerja	Metode analisis kuantitatif	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
6.	Effect Of Work Compensation, Motivation And Discipline On Employee Productivity Gek Indah Pujastuti Sukarta dan A.A Sagung Kartika Dewi (2020)	Kompensasi kerja, motivasi, disiplin, dan produktivitas	Metode analisis kuantitatif	Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber : Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan para peneliti terdahulu. Adapun persamaannya penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah pada variabelnya yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Angkasa Leather Jombang.

2.3 Hubungan Antar variabel

2.3.1 Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Karyawan

Menurut Musak (2013) semangat kerja serta produktivitas kerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah. Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain semakin tinggi semangat kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Ratna Sari dan Jerry M Logahan (2020) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garuda Zebec.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Karyawan

Menurut Sutrisno (2017), Disiplin karyawan menjadi peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja adalah hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tentang tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui

kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk berdisiplin.

Menurut (Sutrisno 2017), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja. Sutrisno (2017), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2019) disiplin kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Bandung.

2.4 Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang penting bagi perusahaan karena jika tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan di dukung oleh disiplin yang tinggi, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan yang telah dibuat.

Semangat kerja yang tinggi berupa memiliki loyalitas kerja, antusias dalam bekerja, adanya rasa kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, aktif dalam kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, memiliki ide atau gagasan baru

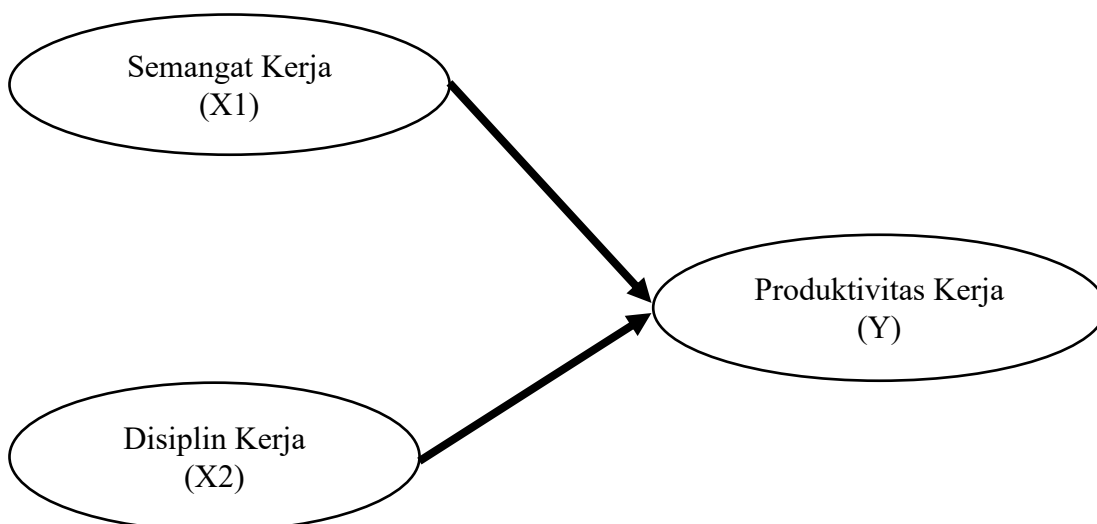
dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki rasa inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di samping semangat kerja, faktor lain menentukan produktivitas yaitu disiplin kerja dimana karyawan bersedia mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu kerja secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan memperhatikan absensi, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan *sales*.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan adanya semangat kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, demikian sebaliknya. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dunggio (2013) yang menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Adapun kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan *sales* pada CV. Angkasa Leather Jombang.

H2 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan *sales* pada CV. Angkasa Leather Jombang.