

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil
1.	Wuena S.F. Regar, Dantje Keles, Tinneke M. Tumbel	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hsjrat Abadi Manado.	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan secara simultan yakni variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan yang juga dibuktikan dengan uji F dan didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$;
2.	Mardjan Dunggio (2019)	Pengaruh Semangat dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara	Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3.	Max Pangkey (2018)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang	Berdasarkan pembahasan hasil analisa dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 4,229 + 0,442 X_1 + 0,943 X_2 + \epsilon$ Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar satu skala akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,442 skala r dengan asumsi X_2 konstan atau tetap. Setiap kenaikan Variabel Disiplin

			<p>Kerja (X2) sebesar satu skala, akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,943 skala dengan asumsi X1 tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwasetiap kali terjadi perubahan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.</p>
4.	Shannon Cecilia Y. Assagaf1 Lucky O.H. Dotulong2	Pengaruh Disiplin , Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 2. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 3. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
5.	Endah Ratna Sari1 & Jerry M Logahan2 Institut Bisnis dan Multimedia asmi (2020)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Garuda Zebec	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu di tingkatkan Semangat Kerja. 2. Dari hasil penelitian menunjukan Disiplin kerja ada pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin Kerja harus lebih di prioritaskan dari pada Semangat Kerja karena pengaruh Disiplin kerja lebih besar.

6.	Henni Zainal Universitas Indonesia Timur Makassar, Indonesia	Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga meningkat. 3. Motivasi karyawan berdampak pada produktivitas karyawan 4. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat.
7.	Sutrisno, Denok Sunarsi (2019)	The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 48,6%. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,588 > 2,035)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,153 > 2,035)$. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(20,533 > 2,900)$.
8.	Jamaluddin, Wiwi Indah Sari, Haedar Akib, Maya Kasmita, Andi	The Influence of Spirit at Work on Employee Productivity at PT Millenium Penata	1. Semangat kerja di PT. Penyelenggara Millennium Makassar Futures termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat

	Caesar To Tadampali (2019)	Futures Makassar	berdasarkan indikator kehadiran, tanggung jawab, hubungan yang harmonis, kerjasama, dan semangat. 2. Produktivitas karyawan pada PT. Penyelenggara Millennium Makassar Futures termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator kualitas dan hasil kerja.
9.	Andi Surya Rahmana , Ugeng Budi Haryoko , Apep Fajar Kurniawan	The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media Business Unit To Business Wholesale Jakarta	Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. 4. Pemberian insentif, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja
10.	Putri Nilam Kencana, Lia Asmalah, Baliyah Munadjat (2021)	The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees	Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas tenaga kerja berarti bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa yang setinggi-tingginya dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin. Sementara itu, Wibowo (2018) mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja terletak di mana barang dan jasa diproduksi oleh individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien.

Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, integritas, biaya dan kecepatan, oleh karena itu penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Produktivitas tenaga kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan untuk mencapai hasil (kinerja), terutama secara kuantitatif. Dengan kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja seorang karyawan, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat untuk mendukung tujuan kantor (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah suatu produk barang atau jasa yang

dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok dengan menyeimbangkan input dan output dan menggunakan sumber daya seefisien mungkin.

2.2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto (2013) merincikan faktor-faktor yang 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.
5. Semangat kerja, keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh demi apa yang diinginkan seorang karyawan.
6. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
7. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong

karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.

8. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (Cahyono, 2012) menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh:

1. Tenaga kerja

Peningkatan kontribusi pekerjaan terhadap produktivitas disebabkan oleh tenaga kerja yang lebih sehat, berpendidikan lebih baik, dan lebih aktif. Penghargaan manajer dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat aktif dalam mencapai prestasi. Oleh karena itu, jelas bahwa tenaga kerja penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang menawarkan peluang untuk meningkatkan produktivitas. Manajemen melibatkan perbaikan melalui penerapan teknologi dan penggunaan pengetahuan, yang membutuhkan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan dasar gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja

dalam bekerja. Fasilitas yang tepat meningkatkan semangat kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.2.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Dengan menggunakan teknik-teknik pengukuran, dapat diketahui suatu produktivitas kinerja seorang pegawai. Pengukuran produktivitas bermanfaat dalam memberikan informasi. Pengukuran tersebut adalah untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menyebabkan turunnya produktivitas. Menurut Wibowo (2014) pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguat yang sangat berharga yaitu :

1. Membangun kepedulian
2. Mengukur masalah dan peluang
3. Mengusahakan mekanisme umpan balik
4. Memfasilitasi integrasi

Sedangkan menurut Burhanuddin Yusuf (2015), produktivitas dapat diukur dengan beberapa faktor, yaitu:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada kecerdasan, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal, yang membantu seseorang memecahkan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang pegawai diharapkan

mampu melakukan pekerjaan yang dijalankan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dari karakter pekerjaan tertentu. Keterampilan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup berbagai kompetensi. Pengetahuan dan kemampuan adalah salah satu faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang memiliki pola. Pola ini berdampak positif pada perilaku kerja. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap yang ditanamkan pada karyawan untuk mendukung kerja yang efektif.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009) Indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

3. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya

akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja dan terwujudnya tujuan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Meningkatkan disiplin yang baik sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuhan,2016)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Dermawan, 2013)

Sinungan, Muchdarsyah (2014) berpendapati bahwa Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang selalu ingin menati/mengikuti segala peraturan/keputusan yang dibuat. Disiplin dapat dikembangkan melalui latihan, antara lain dengan bekerja

menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu di mana individu-individu yang menjadi anggota suatu organisasi dengan sukarela menyesuaikan diri dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Menurut Hartatik (2014).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang selalu diikuti/diinginkan. Untuk mengikuti semua peraturan/keputusan perusahaan.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin

Jenis-jenis disiplin kerja tindakan disiplin kerja pegawai harus memiliki efek yang sama. Disini tindakan disiplin berlaku untuk semua orang, tidak memilih, memilah dan menihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh bagi bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif. Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya dengan menjelaskan sikap, tindakan dan pola perilaku yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi, maka

dilakukan upaya untuk mencegah perilaku negatif dari karyawan.

2. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan untuk menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai aturan dan memerintahkan mereka untuk terus mematuhi norma-norma sesuai dengan kebijakan yang berlaku bagi organisasi.
3. Disiplin Progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), ada lima (5) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, tujuan dan keterampilan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Berikut uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keterampilan pegawai agar pegawai dapat disiplin dan serius dalam menjaankan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi panutan bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh karyawan, semakin baik disiplin kerjanya.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk mengambil tindakan indisipliner dan mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam pelaksanaan kerja, pegawai pegawai wajib mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kelancaran dalam kerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu yang efektif

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

3. Tanggung jawab di tempat kerja kerja

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 menentukan tingkat kedisiplinan pegawai, tingginya tingkat kehadiran, atau rendahnya jumlah pegawai adalah tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Menurut Syafitri (2020) terdapat indikator disiplin kerja yaitu berikut ini :

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Kehadiran

Hal ini menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.2.3 Semangat Kerja

2.2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2013) Moralitas adalah sesuatu yang membuat orang senang dalam pelayanan pekerjaannya, dimana kepuasan, pekerjaan dan hubungan keluarga yang menyenangkan menjadi bagiannya. Semangat kerja juga merupakan respon emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja seseorang.

Semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, yang ditandai dengan sikap mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau mengerjakannya dengan baik Munandar, (2014).

Novianingsih (2013) mengatakan bahwa semangat kerja dapat digambarkan sebagai suatu respon emosional dan mental yang timbul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih

giat, antusias dan ikhlas sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap positif yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan ikhlas, sehingga pekerjaan menjadi lebih baik, karena semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

2.2.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, Tohardi (2010):

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja

atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangatkerja seseorang

2.2.3.4 Indikator Semangat Kerja

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya dikemukakan oleh Hasibuan (2015) menyatakan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari:

1. Keinginan

Bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang

menyengsarakan

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Hanafi (2010) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin karyawan. pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak lepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan 29 oleh Nurul Isma (2017) dan Ribut Suprpto (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Semangat Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah

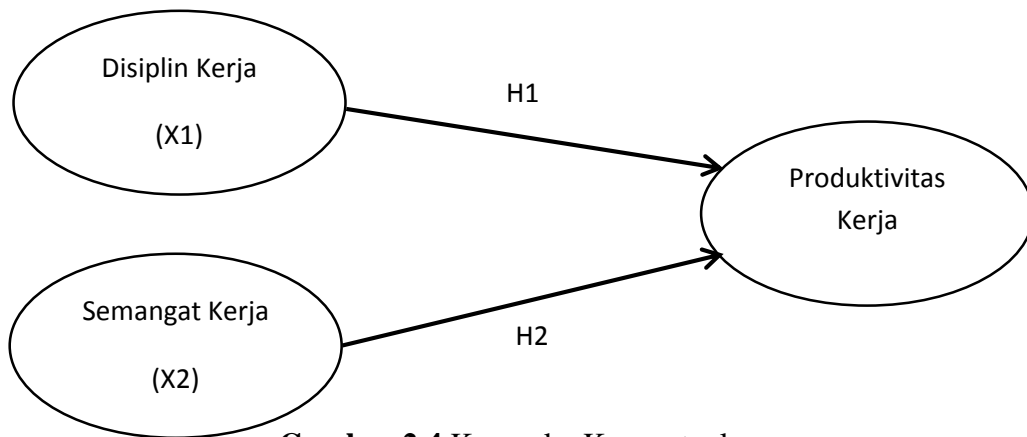
tentang melakukan pekerjaan dengan lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan menjadi lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat meningkatkan kemampuan bekerja dan berkolaborasi, secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat meningkatkan semangat dan semangat kerja, maka akan menuai banyak keuntungan seperti pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kerusakan berkurang, absensi diminimalkan, dan kemungkinan perputaran karyawan berkurang. diminimalkan seminimal mungkin, sehingga tidak hanya produktivitas tenaga kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi biaya per unit juga dapat dikurangi. (Nitisemito, 2015).

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2014) semangat kerja itu adalah sikap positif yang percaya bahwa pekerjaan itu penting, ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan serius atau melakukannya dengan baik. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ratnasari (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Jasa Lelang dan Barang Milik Negara Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variable independen dengan dependen yang akan diamati atau diukur dengan penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2014).

Disiplin kerja dan semangat kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dengan disiplin dan semangat kerja yang tinggi dapat menghambat produktivitas pekerja. Berdasarkan uraian hubungan antar variabel yang telah diuraikan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.