

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini menjadi panduan bagi penulis untuk melakukan penelitian, sehingga dapat memperbanyak teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan dan sebagai refrensi bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang terkait dalam beberapa jurnal dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)	Semangat kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y)	Metode Kuantitatif	“Berdasarkan hasil penelitian semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangkinang berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.”
2	Tuti Hartati (2017)	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu	Semangat kerja (X1) Disiplin kerja Dan Pengawasan (X2) Kinerja karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	“Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan”
3	Agussalim M (2017)	<i>Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting</i>	<i>Work Discipline (X1), Work Spirit (X2), and Achievement Employees (Y)</i>	Metode Kuantitatif	“Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”
4	Daman Yusup (2018)	Pengaruh Semangat Kerja Dan	Semangat kerja (X1) Kecerdasan	Metode	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa,

		Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Emosional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif	meskipun kecil pengaruh antara variabel X1 dengan variabel Y sebesar 28% sedangkan pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y sangat besar pengaruhnya yaitu 44,9% dan secara simultan variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 31,3%”
5	M. Razif Hafiz (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan	Disiplin kerja (X1) Semangat kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Metode Analisis Regresi Berganda	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai kantor Kecamatan gondangwetan di Kabupaten Pasuruan”
6	Teddi Pribadi (2020)	<i>The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance</i> in PT. Arista Auto Lestari Medan	<i>Spirit at Work (X1), Compensation (X2) and, Employee Performance (Y)</i>	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	“Berdasarkan hasil uji F bahwa semangat kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja”
7	Austin Alexander Parhusip (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama	Semangat Kerja (X1), Kejelasan Peran, (X2) Fisik Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Metode Analisis Deskriptif	“Semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan atau bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”
8	Marisa Hardiyanti Shallim Putri (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin	Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode Ekspalanatif	“Komitmen organisasi karyawan yang dibangun perusahaan sangat baik sehingga disiplin kerja yang ditegaskan berjalan dengan sangat baik serta mempunyai semangat kerja karyawan sangat baik”

9	Fanlia Adiprimadana Sanjaya (2021)	Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)	Budaya kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Moderator Regression Analysis (MRA)	“Secara simultan dampak budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin berdampak positif”
10	Surya Kelana Basri dan Rusdiaman Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Semangat kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Deskriptif	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai”
11	Ade Muslimat dan Hariyaty Abu Wahid (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Disiplin kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Deskriptif	“Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ ”
12	Silvia Sari Sitompul (2021)	Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru	Etos Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), K3 (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	“Variabel independen X1, X2, dan X3 berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor etos kerja menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai”

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2017) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dan menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan sebuah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Dengan hasil pekerjaan yang baik maka kinerja karyawan juga baik dan dapat meningkatkan perusahaan yang lebih maju.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

### a. Factor Semangat Kerja

Seseorang karyawan dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya yang mereka miliki untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. dan jika karyawan mempunyai semangat kerja tinggi dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

### b. Factor Disiplin Kerja

Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran disiplin kerja. Seperti karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta mentaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai kesadaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka hasil kinerja kurang maksimal.

## 3. Dimensi kinerja karyawan

Menurut Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Viencent H. Hildebrandt, Henricia C.W. de Vet, Allard J. Van der Beek

(2013) kinerja karyawan dibagi menjadi 4 dimensi, sebagai berikut:

a. Kinerja Tugas

Mengacu pada kemitraan yang dengan seseorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan utama.

b. Kinerja *Kontekstual*

Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana tugas pekerjaan utama dilakukan.

c. Perilaku Kerja *Kontraproduktif*

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

### **2.2.2 Semangat kerja**

#### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2004) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Dari teori diatas semangat kerja juga merupakan sikap atau sifat para karyawan yang bekerja dengan kondisi secara maksimal sehingga dapat menunjukkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan mempunyai tingkat semangat yang tinggi maka karyawan mampu menghasilkan sebuah output secara maksimal.

dalam semangat kerja yang tinggi karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi pula. Dan dapat terwujudnya tujuan dari organisasi, karena dengan keberhasilan tujuan dari organisasi dapat meningkatkan kualitas produktivitas dalam perusahaan.

Menurut Purwanto (2015) semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih baik. Menurut Nitisemito (2001) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan suatu output secara maksimal. Dengan adanya hasil (output) secara maksimal maka dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan karyawan merasa senang karena semangat kerja yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

Menurut Zainudin (2001) factor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

- a. Dengan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dapat meningkatkan suatu ikatan yang baik dalam melakukan pekerjaan.
  - b. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan organisasi atau anggota lain.
  - c. Dapat tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama.
  - d. Adanya kepuasan ekonomi dan kepuasan materi yang sesuai, sehingga mendapatkan imbalan secara adil sebagai jerih payah yang telah dilakukan oleh organisasi. Dan adanya ketenangan jiwa serta perlindungan terhadap hal yang dapat membahayakan diri karyawan dalam perusahaan atau organisasi.
3. Dimensi semangat kerja

Dalam dimensi semangat kerja mengadopsi dari Val Kinjerski (2013) yang memiliki dua dimensi, yaitu :

a. *Engaging Work*

Dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang luar biasa, bahwa keyakinan seseorang yang tertarik dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi, dan kesadaran akan nilai-nilai dan keyakinan karyawan.



*b. Mystical Experience*

Dikarakteristikan oleh vitalitas dan energy yang positif, perasaan yang sempurna, dan pengalaman diluar pemahaman manusia serta pengalaman kebahagiaan dan kegembiraan yang luar biasa.

*c. Spiritual Connection*

Dikarakteristikan oleh perasaan yang keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya.

*d. Sense of Community*

Dikarakteristikan oleh perasaan yang keterkaitan dengan orang lain dan tujuan bersama.

### **2.2.3 Disiplin kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan hal yang berpengaruh bagi sebuah perusahaan maupun organisasi karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat bantu pada karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya saat melakukan pekerjaan. Jadi seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

Menurut Handoko (2008) disiplin kerja adalah kegiatan yang di atur oleh manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang ada didalam perusahaan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014) disiplin yaitu suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan instansi serta norma norma social yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan serta sikap karyawan dalam menghormati dan mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan. Dalam disiplin kerja juga merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan untuk memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Dalam perusahaan tujuan dan kemampuan merupakan factor yang mempengaruhi tingkat kesdisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai dapat mempengaruhi kemampuan karyawan. Hal ini mengartikan bahwa tujuan (pekerjaan) pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar bekerja secara sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya

b. Teladan pemimpin

Dalam menentukan kedisiplinan karyawan, teladan pemimpin sebagai panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh atau perilaku yang baik, jujur serta adil terhadap bawahan atau karyawannya. Jika keteladanan pemimpin kurang baik, maka karyawan juga akan kurang untuk disiplin.

c. Balas jasa

Dalam menentukan kedisiplinan karyawan, teladan pemimpin sebagai panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh atau perilaku yang baik, jujur serta adil terhadap bawahan atau karyawannya. Jika keteladanan

pemimpin kurang baik, maka karyawan juga akan kurang untuk disiplin.

d. Keadilan

Dalam keadilan juga mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat karyawan yang selalu merasa dirinya penting dan harus diperlakukan sama dengan karyawan lainnya.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan yang efektif dalam menciptakan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi tingkah laku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawan akan merasa mendapat bimbingan, petunjuk, dan pengarahan dari pimpinannya tersebut.

f. Sanksi

Sanksi/hukuman berperan penting dalam kedisiplinan, dengan adanya sanksi karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan yang ada pada perusahaan.

g. Ketegasan

Dalam ketegasan ini pemimpin harus bertindak tegas pada setiap karyawan untuk meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Dan pemimpin yang bertindak tegas menerapkan

kedisiplinan bagi karyawannya akan dihormati dan diakui kempemimpinannya.

### 3. Dimensi disiplin kerja

Menurut Handoko (2014) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### a. *Conscientiousness*

Individu yang memiliki dimensi *conscientiousness* ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian.

#### b. *Extraversion*

Dimensi *extraversion* ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik positif individu *extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas.

#### c. *Agreeableness*

Individu yang berdimensi *agreeableness* ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik positifnya

adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu.

*d. Openness*

Dimensi *Openness to Experience* ini mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, Imajinatif, Intelektual, penasaran dan berpikiran luas.

## **2.3 Hubungan antar variabel**

### **2.3.1 Hubungan semangat kerja dengan kinerja karyawan**

Semangat kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena dengan semangat kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya hasil kinerja karyawan merupakan semangat kerja yang dimiliki karyawan tinggi. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan perusahaan mampu untuk bersaing dalam mencapai hasil yang maksimal.

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa, suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya yang akan memperoleh hasil dari pekerjaannya dengan cepat, lebih baik dan bertanggung jawab. Hal ini tentunya akan mendorong

karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agussalim. M yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Disiplin merupakan sikap karyawan dalam mentaati peraturan dan norma yang ada di dalam perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dengan sikap karyawan yang tegas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta mentaati segala peraturan dan norma yang ada dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat untuk mewujudkan tujuan yang ada di dalam perusahaan, tetapi jika disiplin kerja yang buruk menjadi penghambat untuk mewujudkan suatu tujuan di dalam perusahaan.

Dalam tercapainya tujuan perusahaan, disiplin kerja merupakan hal yang utama, karena menunjukkan sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Dan jika perusahaan mampu mempertahankan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian disiplin kerja karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dalam perusahaan. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Razif Hafiz yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik pengaruh positif pada kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka konseptual**

Semangat kerja dan disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan tingkat kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi adanya kinerja adalah proses pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Maka untuk mencapai hasil yang baik pemimpin perusahaan dapat memperhatikan semangat kerja yang merupakan tingkah laku yang dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan giat. Semangat kerja karyawan yang tinggi juga akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan.

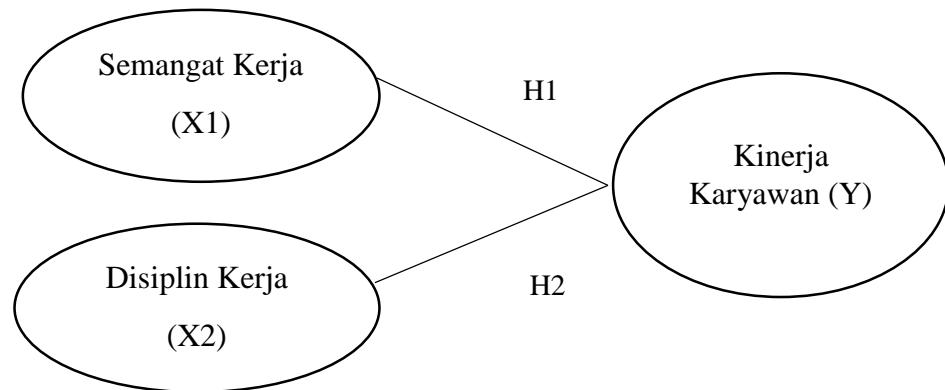
Semangat kerja yang tinggi merupakan tingkah laku atau sikap karyawan yang giat serta tanggap dalam melakukan pekerjaan. Dengan melakukan tanggung jawab pekerjaan secara giat dan tanggap maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang menghasilkan produk secara optimal. Semangat kerja yang tinggi memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, antusias dalam bekerja, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pemimpin maupun karyawan lainnya. Dengan aktif mengikuti kegiatan yang ada di dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki ide atau kreativitas baru sehingga dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Dalam ide yang baru mampu



meningkatkan tujuan dalam perusahaan dan menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Factor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menjadikan karyawan bertanggung jawab secara tegas terhadap pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan adanya tanggung jawab tersebut dapat menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja atau tepat waktu. Dalam hal tersebut, disiplin kerja yang dilakukan akan meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi maka akan menunjang keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat memengaruhi semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Dalam proses kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawannya, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian kerangka berpikir dalam *riset* ini bahwa semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Austin Alexander Parhusip (2020) yang menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti dapat memberikan hipotesis:

H1 : semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan Altis Production

H2 : semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan Altis Production