BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Semangat Kerja

Berikut ini beberapa definisi semangat kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut

Menurut **Saifudin Anwar (2002 : 180)** adalah sebagai berikut:

"Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja".

Sedangkan menurut **Malayu SP. Hasibuan (2004:94)** mengemukakan bahwa :

"Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal"

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif denga kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Bukhari Zainudin (2001:33) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai,sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan penceghan atau pemecahan masalah sedini mungkin.Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:431) adalah indikasi penuruanan semangat kerja:

1. **Turunnya/rendahnya produktivitas**

   Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpiulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

2. **Tingkat absensi yang naik/tinggi**

   Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskupun untuk sementara.

3. **Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi**

   Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenagan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. **Tingkat kerusakan yang tinggi**

   Indikasi lain yang menunjukan turunnya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja, dan sebagainya.

5. **Kegelisahan dimana-mana**

   Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

6. **Tuntutan sering kali terjadi**

   Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

7. **Pemogokan**

   Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahankan lagi, akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan itu tidak berhasil, pada umumnya akan berakhir dengan pemogokan besar-besaran yang ini tentunya akan sangat nerugukan bagi perusahaan.

2.1.1.3 Cara untuk menigkatkan Semangat Kerja karyawan

Ada beberapa cara untuk menignkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinasi mana yang paling tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:420) cara-cara tersebut antara lain :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohan adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan amanterhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi

para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya meyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup meyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

Dimensi dan indikator semangat kerja

Adapun Dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari Semangat Kerja menurut Saifudin Anwar (2002:180) yaitu:

a. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:
    1. Konsentrasi Kerja
    2. Ketelitian
    3. Hasrat Untuk Maju
b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
    1. Kebanggaan Karyawan
    2. Kepuasan Karyawan
    3. Labour Turn Over
    4. Ingkat Absensi
c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
    1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

d. Keterlibatan ego dalam bekerja

1. Tanggung Jawab
2. Lancarnya aktivitas

2.1.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Grace M. Hadikusumah (2000:115)** menyatakan bahwa :

> "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 menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku"

Sedangkan menurut **Suwanto (2001:228)** mengemukakan pengertian disiplin yaitu:

> "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya"

Dalam proses manajemen disiplin memberikan arti tentang arah pencapaian tujuan sesuai pedoman organisasi, seperti menurut Keith Davis yang dikuitp oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004:129) Mengemukakan bahwa:

"Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi"

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

2.1.2.1 Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut Suwanto (2001:134), terdapat dua jenis tipe pembinaan disiplin kerja yaitu disiplin prreventif dan korektif

a. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelenwengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini pihak perusahaan dakan mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin akan terjadi yang dapat dikatakan disini bahwa disiplin kerja dititikberatkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghendaki pelanggara-pelanggaran lebih lanjut. Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan dilakukan yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan biasa disebut tindakan pendisiplinan.

Berbagai sasaran tindak pendisiplinan, adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi para karyawan lain melakukan kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif

2.1.2.2 Pendekatan-pendekatan tindakan pendisiplinan

Berikut ini adalah beberapa pendekatan-pendekatan tindakan pendisiplinan menurut Suwanto (2001:241)

a. Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima sesorang karena meyentuh kompor panas. Karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi. Disiplin hendaknya juga diterapkan dengan segera atau secepatnya mungkin agar karyawan dapat memehami dua

hubungan peristiwa yang dialaminya. Dengan demikian kemungkinan pelanggaran atau penyelewengan sejenis yang akan datang bisa diperkecil.

b. Disiplin Progresif

Pendekatan ini memberikan hukuman-hukuman yang lebih besar terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berkurang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korelatif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Tindakan Tanpa Hukuman

Tindakan tanpa hukuman bisa dilakukan dengan secara lisan oleh personalia yang berhubungan dengan kesalahan kecil yang dilakukan oleh karywan yang bersangkutan lebih produktif.

d. Pendekatan Konseling

Konseling atau bimbingan penyuluhan adalah pembahasan suatu masalah dengan karyawan dengan maksud pokok kita membantu karyawan tersebut, agar dapat menangani masalah secara baik. Pengertian konseling tersebut menyangkut sejumlah karakteristik yang membuat kegiatan ini berguna dalam departemen personalia. Pertama, kegiatan konseling dua orang yang membimbing dan oleh karena itu konseling merupakan suatu kegiatan komunikasi. Kedua, konseling dapat memperbaiki prestasi kerja organisasi, karena karywan lebih kooperatif, berkurang kekhawatirannya terhadap masalah-masalah pribadi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Malayu S.P Hasibun (2004:194)

a. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berati bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan Pemimpin

   Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memeberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karywan, dengan sanksi/hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinanyang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanuisaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horozontal.

Jadi agar perusahaan tetap konsisten dan berkelanjutan dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan standar-standar organisasi yang telah ditetapkan maka perusahaan sangat perlu untuk melakukan pembinaan dalam disiplin bagi karyawan. Hal ini penting sekali karena dengan berjalannya waktu maka kecenderungan karyawan mengalami penurunan dalam kreativitas dan kinerja, sehingga dalam disiplin kerja ini perlu suatu penangan yang serius.

2.1.2.4 Langkah-langkah pelaksanaan disiplin

Menurut Gauzali Saydam (2000:286), penegakan disiplin kerja tidak diserahkan pada para karyawan saja. Untuk itu perusahaan harus mempunyai langkah dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya adalah dengan cara:

a. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan
b. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi terhadap pelanggaran disiplin
c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinanyang terus menerus.

Indikator disiplin kerja menurut George Straves dan Leonard Sayles yang dikutip oleh Grace M. Hadikusumah (2000:98) sebagai berikut:

1. Presensi (Kehadiran)
2. Penggunaan jam kerja
3. Tanggung Jawab
4. Tingkat perputaran pegawai

2.1.3 Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Husein Umar (2005:9), sebagai berikut :

"Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)".

Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan anatara keluaran (ouput) dan masukan (input). Produktivitas didefinisikan whitmore (sedarmayanti 2005:58) sebagai berikut :

> "Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan"
> Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi.

Sondang P. Siagian (2006:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut :

> "Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal"

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi pengguanaan masukan (input) yang kesmuanya merupakan pandangan akan penignkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka alat analisis Produktivitas kerja pegawai yang peneliti gunakan seperti yang dikemukakan oleh, Husein Umar (2005:9), sebagai berikut :

1. Jumlah dan waktu
2. Mutu atau kualitas
3. Efisien dan efektifitas

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh sedarmayanti (2001:72) diantaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa :
    a. Motivasi kerja
    b. Disiplin kerja
    c. Etika kerja

2. Pendidikan dan pelatihan

   Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

   Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

   Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan industrial

   Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptkan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

   Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

   Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja,apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

   Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

   Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

    Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik,kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

    Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

    a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
    b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
    c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. Kesempatan berprestasi

    Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikin untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan. Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan, diperlukan penjelasan tentan dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja karyawan.

Indikator produktivitas yaitu motivasi, disipln, sikap dan etika, pendidikan, keterampilan, manjemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sasaran produksi, dan kesempatan berprestasi.

a. Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang memengaruhi prilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
b. Etika kerja adalah nilai-nilai atau norma kerja yang diterima sebagai pedoman atau pola tingkah laku tenaga kerja karyawan yang memenuhi etika kerja akan memiliki tanggung jawab untuk

melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan porduktivitas.

c. Kemampuan kerja adalah pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efesien cenderung mampu menunjukan tingkat produktivitas yang tinggi.
d. Hasil kerja adalah suatu proses yang dhasilkan pegawai dalam pekerjaannya
e. Efektivitas adalah sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan
f. Efesiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan penggunaan masukan dengan realisasi/keluaran . semakin besar keluaran, semakin tinggi tingkat efisiensi pada hasil kerja, yang berarti dapat meningkatkan produktivitas.

2.1.4 Hubungan Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat dan disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Peningkatan produktivitas kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sementara itu Alex Nitisemito mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan / karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil. (Nitisemito, 2000 : 160).

Di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2000 : 200).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat dan disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, tanpa semangat dan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

(Veithzal Rivai, 2006 hal : 443)

Adapun indikator produktivitas dalam penelitian ini adalah jumlah dan waktu, mutu dan efisiensi dan efektivitas. Produktivitas organisasi kerja tidak sekedar berhubungan dengan aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas / mutu. Aspek kualitas sangat penting artinya untuk meningkatkan daya saing bagi organisasi kerja dibidang ekonomi dan industri demi tercapainya misi dan tujuan dari perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil dari peneliti terdalu yang didapat penulis sebagai acuan untuk di jadikan perbandingan :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Budiono (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Adanya keterikatan antara disiplin dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada tiap karyawan	Salah satu Variabel independent-nya X2 (Disiplin Kerja) sama Variabel dependent (Produktivitas Kerja)	Salah satu variabel independentnya (Budaya Perusahaan) dalam pembahasan

2.	Ani Fauziyah (2005)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	buah variabel yang berhubungan, yaitu: Kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kondisi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja.	Variabel independent semangat kerja sama Variabel dependent (produktivitas kerja)	Indikator dari semangat kerja berbeda Indikator dari produktivitas kerja berbeda
3.	I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2008)	Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Variabel independent X1 adalah sama (semangat kerja) Variabel dependent (Produktivitas Kerja)	Tidak menggunakan Disiplin Kerja, sebagai bagian dari variabel independent
4.	Dwi Kusumawarni (2007)	Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PDAM Kabupaten Kudus	Semua variabel indepenen berpengaruh positif terhadap variabel dipendennya	Semua variabel sama	Beda tori penghubung dan indikatornya
5	Diah Budi Hapsari (2008)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin kerja danPengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Semua variabel indepenen berpengaruh positif terhadap variabel dipendennya	Variabel independent-nya X2 (disiplin Kerja) sama Variabel dependennya sama (Produktivitas kerja)	Menggunakkan 3 variabel bebas dan satu variabel terikat

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia untuk dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam perusahaan mempunyai tingkat produktivitas kerja yang berbeda juga.

Untuk mencapai hasil produktivitas kerja yang maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satu nya semangat kerja, apabila setiap karyawan yang berada di perusahaan memiliki semangat kerja yang tinggi maka setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dikerjakan dengan giat dan baik sehingga hasil kerja yang akan dicapai pun akan maksimal dan sebaliknya apabila semangat kerja karyawan menurun maka setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan mendapatkan hasil yang kurang baik oleh sebab itu semangat kerja sangat diperlukan untuk mencapai hasil produktivitas yang maksimal dan untuk mencapai satu tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan definisi semangat kerja oleh beberapa ahli:

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2004:94) menyatakan bahwa :

"Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal"

Dari definisi para ahli diatas, mengenai semangat kerja dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang untuk bekerja lebih baik terhadap pekerjaannya atau lingkungan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain semangat kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produksi kerja.

Beberapa ahli mengemukakan definisi dari disiplin kerja, antara lain sebagai berikut :

Menurut Singodimedjo (2002) menyatakan bahwa :

"Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya"

Menurut Beach (dalam Siagian, 2002) megatakan bahwa disiplin adalah:

"Mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan"

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang / sekelompok orang terhadap

peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi / perusahaan untuk tujuan tertentu.

Produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Whitmore (Sedarmayanti, 2003:58) sebagai berikut:

> "Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan"

Menurut Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001:96) Produktivitas adalah:

> "Pengukuran seberapa banyak sumber daya yang digunakan bersama dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil"

Berdasarkan definisi tersebut, diketahui bahwa produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan masukan (input) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, jadi pengertian produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran (ouput)}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan (input)}}$$

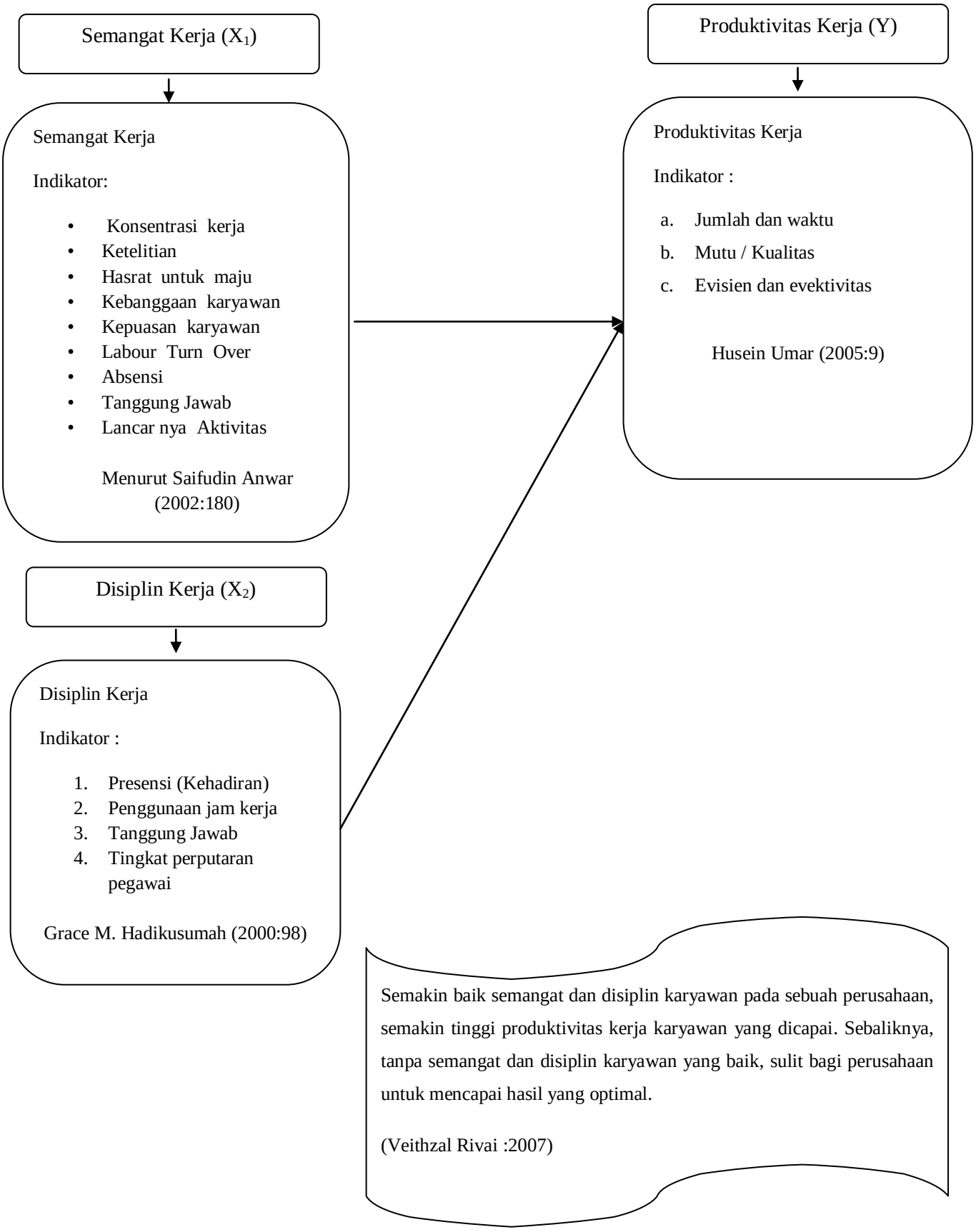
Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi

kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Artinya untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat dan disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, tanpa semangat dan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

(Veithzal Rivai, 2006 hal : 443)

Adapun kerangka pemikiran dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :


Semangat Kerja (X_1)
Semangat Kerja
Indikator:
• Konsentrasi kerja
• Ketelitian
• Hasrat untuk maju
• Kebanggaan karyawan
• Kepuasan karyawan
• Labour Turn Over
• Absensi
• Tanggung Jawab
• Lancar nya Aktivitas
Menurut Saifudin Anwar (2002:180)
Disiplin Kerja (X_2)
Disiplin Kerja
Indikator :
1. Presensi (Kehadiran)
2. Penggunaan jam kerja
3. Tanggung Jawab
4. Tingkat perputaran pegawai
Grace M. Hadikusumah (2000:98)
Produktivitas Kerja (Y)
Produktivitas Kerja
Indikator :
a. Jumlah dan waktu
b. Mutu / Kualitas
c. Evisien dan evektivitas
Husein Umar (2005:9)
Semakin baik semangat dan disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, tanpa semangat dan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.
(Veithzal Rivai :2007)

Gambar 2.1

2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 64) “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

“Semangat dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positf Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Prov. Jawa Barat”