

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga peran dan fungsi MSDM tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Seberapa banyak dana yang disiapkan, ataupun teknologi modern yang digunakan, tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya tidak bermakna.

Menurut Hasibuan (2021,10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Simamora (dikutip di Edy Sutrisno, 2016:5), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Adapun menurut Rivai (2015,4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia guna terwujudnya tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

#### **2.1.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021,14), Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

#### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021,21), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia itu meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Adapun fungsi operatif manajemen SDM menurut Mangkunegara (2020,2), terdapat enam fungsi operatif manajemen SDM, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja, yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, dan orientasi kerja (*job orientation*).
2. Pengembangan tenaga kerja, mencakup pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (*karier*), dan penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa, mencakup balas jasa langsung (gaji/upah, insentif), dan balas jasa tak langsung (keuntungan, pelayanan/kesejahteraan).
4. Integrasi, mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, dan konseling kerja.
6. Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan.

#### **2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2015,8), tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler *et al.* (dikutip di Sutrisno, 2016:8), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

### **2.1.2. Semangat Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Siswanto dalam Busro (2020,326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Anaroga dalam Busro (2020,326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya per unit dapat diperkecil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniyah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **2.1.2.2. Aspek Semangat Kerja**

Menurut Manullang (dikutip di Busro, 2020:331), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1. Disiplin yang tinggi

Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Kualitas untuk bertahan.

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan



mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

#### 4. Semangat berkelompok

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan dilapangan, seperti *sales* dan pekerjaan di lapangan lainnya.

### 2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anaroga (dikutip di Busro, 2020:327), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah :

#### 1. *Job security*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

#### 2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*)

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4. Kepemimpinan yang baik

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menyebabkan karyawan menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, gaji, imbalan

Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima, semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin akan diterima pada perusahaan lain.

#### **2.1.2.4. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Makmur (dikutip di Busro, 2020:330), beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi

meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu di kantor) berarti semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya.

## 2. Kerja sama

Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

## 3. Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

## 4. Kedisiplinan

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis yang selama ini disepakati bersama.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,11), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016,87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Adapun menurut Rivai (2015,599), disiplin kerja merupakan 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,13), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan diantaranya disiplin.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Tohardi (dikutip di Sutrisno, 2016:88), disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

#### **2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,14), fungsi disiplin kerja antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Selain itu, disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang.

#### **2.1.3.4. Sasaran Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,16), ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

### 1. Disiplin Diri

Disiplin Diri yaitu disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

### 2. Disiplin Kelompok

Disiplin Kelompok yaitu patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

#### **2.1.3.5. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.1.3.6. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,21), indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
  2. Penggunaan waktu secara efektif
  3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
  4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 2) Target pekerjaan
  - 3) Membuat laporan kerja harian

### **2.1.4. Produktivitas Kerja**

#### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2021,91), produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2016,99), produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Adapun menurut Handoko (dikutip di Busro, 2020:341), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk

mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk, menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2021,93), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja,
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjuntak (dikutip di Sutrisno, 2016:103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:



1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Adapun menurut Anoraga (dikutip di Busro, 2020:348), faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan minimal ada 14 aspek, yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan;
2. Pendidikan dan pelatihan;
3. Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan;
4. Gizi dan kesehatan karyawan;
5. Keterampilan atau kompetensi;
6. Sikap dan etika kerja (karakter);
7. Kemampuan kerja sama dalam suatu tim kerja;
8. Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja, reumunereasi;
9. Lingkungan fisik dan sosial;
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan;
11. Dukungan faktor produksi;
12. Jaminan sosial yang diterima;
13. Manajemen dan kepemimpinan; dan
14. Kesempatan berprestasi.

#### **2.1.4.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (dikutip di Sutrisno, 2016:105), adapun upaya peningkatan produktivitas kerja adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia,perkayaan mutu kekaryawaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

#### **2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2021,96), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Semangat kerja karyawan mencerminkan perasaan senang serta kegairahan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memperlancar pelaksanaan kerja serta terciptanya hubungan kerjasama yang baik didalam organisasi, dengan demikian akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Menurut Nitisemito (2020,160), 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 organisasi 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, dan kemungkinan perpindahan karyawan diperkecil seminimal mungkin.

Menurut Purwanto (2019,83), bahwa kerja sama yang efektif tidak dapat diperoleh dengan cara paksaan, melainkan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong, dan memberi semangat. Maka pemimpin harus mengarahkan usaha-usahanya kepada terciptanya semangat yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara produktif.

### **2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016,97), disiplin kerja merupakan 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Sehingga secara lebih lanjut, Sutrisno (2016,97) berpendapat bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Edduar Hendri & Rismansyah	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir</p> <p>Jurnal Media Wahana Ekonomika, Volume 13, Nomor 1, Tahun 2016</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Alat Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI baik secara parsial maupun simultan.</p>	Salah satu variabel bebas yaitu Semangat Kerja, variabel terikat, dan alat analisis yang digunakan.	Objek penelitian, tahun melakukan penelitian, salah satu variabel bebas, jumlah responden.

2.	Ardiansyah	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 3, Nomor 4, Tahun 2020</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Alat Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p> <p>Hasil Penelitian yaitu bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara sendiri maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.</p>	<p>Salah satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, variabel terikat, dan alat analisis yang digunakan.</p>	<p>Objek penelitian, salah satu variabel bebas, tahun penelitian, jumlah responden.</p>
3.	Denok Sunarsi	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.</p> <p>Jurnal Semarak, Volume 1, Nomor 1,</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Alat Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Salah satu variabel bebas yaitu Disiplin kerja, variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan, alat analisis yang digunakan.</p>	<p>Objek penelitian, tahun melakukan penelitian, variabel bebas, jumlah responden.</p>

		Tahun 2018	Hasil Penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dengan produktivitas kerja pada karyawan baik secara parsial maupun simultan.		
4.	Nisa Ulul Mafira	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang</p> <p>Jurnal Ecoment Global, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2017</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).</p> <p>Alat Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang baik</p>	Salah satu variabel bebas yaitu Semangat Kerja, dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, alat analisis yang digunakan.	Objek penelitian, tahun melakukan penelitian, variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, jumlah responden.

			secara parsial maupun simultan.		
5.	Leni Julita	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I (2019)	<p>Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat Analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p> <p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan diketahui variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I.</p>	Salah satu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, alat analisis yang digunakan.	Objek penelitian, waktu melakukan penelitian, salah satu variabel bebas yaitu motivasi kerja, jumlah responden.



Edduar, dkk (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selapan Jaya OKI yang berjumlah 34 dan sekaligus dijadikan sampel. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI, ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI, dan ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Ardiansyah (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini juga digunakan jenis penelitian survei yaitu mengambil sampel yang digunakan pada penelitian ini sesuai rumus slovin. Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Denok Sunarsi (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi totalnya berjumlah 150 karyawan. Teknik Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap

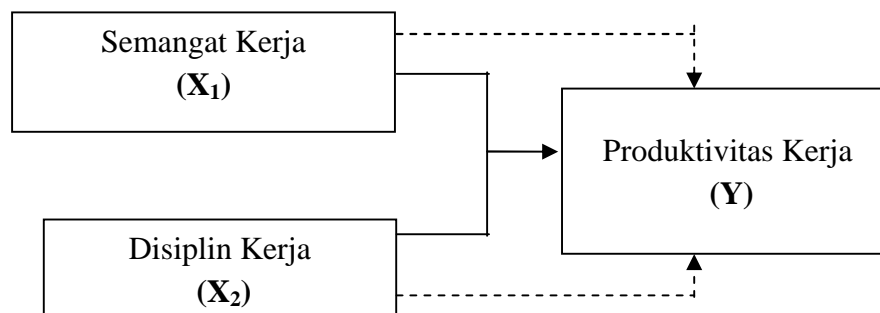
Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi baik secara parsial maupun simultan.

Nisa Ulul Mafira (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Metode dalam penelitian ini adalah *multiple regression model*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang berjumlah 148 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang diambil menggunakan random sampling. Data yang diteliti merupakan data kuesioner pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja baik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Leni Julita (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan. Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa secara parsial diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I.

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Semangat Kerja dan Disiplin Kerja, dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.



**Gambar 2.1**  
Kerangka pemikiran

Keterangan Dampak:  
 ----- : Parsial  
 ——— : Simultan

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020,99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah-masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.