

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk memperkaya perspektif penelitian ini, peneliti melakukan *review* terhadap beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian ini didasarkan atas kesamaan variabel yang diteliti yakni terkait dengan disiplin kerja dan semangat kerja pegawai.

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Ayu Sulasari (2013)	“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam KSP Tunas Artha Mandiri - Nganjuk”	Disiplin, Semangat Kerja	Kuantitatif	<i>Explanatory</i>	Korelasi, regresi
2	Anang Hadi Sucipto (2016)	“Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota”	Disiplin Kerja, Semangat Kerja	Kuantitatif	Deskriptif, <i>survey</i>	Koefisien korelasi, koefisien determinasi

3	Laurentius Langga (2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda”	Kesyahidan , Disiplin Kerja, Semangat Kerja	Kuantitatif	Survey	Regresi linier sederhana, validitas, reliabilitas, dan koefisien determinasi
---	--------------------------	---	---	-------------	--------	--

Sumber : Ayu Sulasari (2013), Anang Hadi Sucipto(2016), Laurentius Langga (2020)

### 1. Penelitian terdahulu Ayu Sulasari

Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam KSP Tunas Artha Mandiri - Nganjuk”. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi berganda menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 97,1% sedangkan sisanya sebesar 2,9% adalah disebabkan oleh variabel lain. Dari hasil perhitungan uji t, menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,018 > 1,714$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kedisiplinan Kerja terhadap Semangat Kerja” diterima.

Penelitian Ayu Sulasari memiliki persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, dimana terletak pada variabel bebas (Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Semangat Kerja). Metode yang digunakan adalah *explanatory* dan teknik analisis datanya meliputi uji korelasi, uji regresi. Perbedaannya pada teknik analisis data penulis menambahkan uji validitas dan reabilitas.

## **2. Penelitian terdahulu Anang Hadi Sucipto**

Penelitian tersebut berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota”. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan tingkat semangat kerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota yang berjumlah 37 orang sebesar  $r = 0,15$  dan  $x = 0,396$ . Dengan demikian tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Samarinda Kota yang berjumlah 37 orang menunjukkan positif yang menyatakan tingkat semangat kerja memiliki ketergantungan terhadap disiplin kerja.

Penelitian Anang Hadi Sucipto memiliki persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yang mana terletak pada variabel bebas (Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja). Metode yang digunakan adalah *survey* dan teknik analisis datanya meliputi uji koefisien korelasi, koefisien determinasi. Perbedaannya pada teknik analisis data penulis menambahkan uji validitas dan reliabilitas.

## **3. Penelitian terdahulu Laurentius Langga**

Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda”. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 75,9% Sedangkan sisanya sebesar 24,1% adalah disebabkan oleh variabel lain. Dari hasil perhitungan uji t, menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,847 > 1,661$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja” diterima.

Penelitian Laurentius Langga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yang mana terletak pada variabel bebas (Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Semangat Kerja). Metode yang digunakan adalah *survey* dan teknik analisis datanya meliputi regresi linier sederhana, validitas, reliabilitas, dan koefisien determinasi.

## **2. 1. 2 Konsep Administrasi dan Administrasi Publik**

### **2.1.2.1 Konsep Administrasi**

Manusia adalah makhluk sosial, dapat dikatakan bahwa manusia tentu tidak dapat hidup sendiri. Untuk itu setiap manusia membutuhkan kerjasama, baik dengan cara personal maupun dengan kelompok atau organisasi. Kerjasama sangat dibutuhkan agar bisa saling membantu satu sama lain.

Administrasi dalam arti sempit berasal dari kata *administratie* (Bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Kegiatan tata usaha yang dimaksud adalah kegiatan mengelola data dan informasi yang berhubungan dengan aktivitas organisasi dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta mempermudah memperolehnya kembali.

Sementara administrasi dalam arti luas memiliki beberapa pendapat atau definisi dari para ahli. Berikut penulisa akan mengemukakan beberapa arti definisi administrasi dalam arti luas menurut para ahli :

Pengertian administrasi menurut The Liang Gie yang dikutip dari buku Ilmu Administrasi publik “**Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.**” (The Liang Gie, 1980).

Dari pengertian administrasi diatas penulis memahami bahwa administrasi merupakan kegiatan untuk mengarahkan sekelompok orang agar bekerja sama kearah tujuan yang telah ditetapkan. Penulis membutuhkan sumber lain untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengetahuan administrasi, maka penulis pengutip pendapat dari Siagian.

Menurut **Sondang Siagian (2004:2)** yang dikutip dari buku Ilmu Administrasi Publik, Administrasi dalam arti luas adalah “**Keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya**”.

Pengertian di atas penulis memahami bahwa pada dasarnya administrasi adalah merupakan serangkaian kegiatan kerjasama yang dilakukan dan di kendalikan oleh sekelompok orang dengan berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Selain pendapat beberapa ahli diatas penulis juga membutuhkan referensi lain terkait dengan pengertian Administrasi dalam arti luas dari

para ahli di Indonesia. **Nawawi (1990)** berpendapat bahwa **“Administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”**

Berdasarkan pendapat para ahli administrasi di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih secara rasional untuk mencapai tujuan. Kerjasama tersebut adalah kegiatan yang dilakukan sekelompok orang yang tersusun secara sistematis, teratur, dan terarah berdasarkan dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Pengertian Administrasi Publik**

Administrasi publik merupakan salah satu cabang dari Ilmu administrasi yang berperan sebagai alat untuk menjalankan tujuan pemerintah dalam mengemban misi pemberian pelayanan publik. Penulis akan mengemukakan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli dibawah ini:

Pengertian administrasi publik menurut **Chandler & Plano (1988:29)** yang dikutip dari buku Ilmu Administrasi Publik yaitu:

**“Administrasi Publik adalah suatu proses dimana sumber daya dan personel publik di organisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan , mengimplementasikan dan mengelola keputusan dan kebijakan publik. Administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur kebijakan publik untuk memecahkan**

**permasalahan publik yang terjadi dalam suatu organisasi atau yang lainnya.”**

Sedangkan **Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro (1970:21)**, mendefinisikan administarsi publik :

- 1. Suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan,**
- 2. Meliputi tiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislatif, dan hubungan diantara mereka,**
- 3. Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan kerjanya merupakan sebagian proses politik,**
- 4. Sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan terhadap masyarakat.**
- 5. Dalam beberapa hal berbeda pada penempatan penegrtian dengan administarsi perseorangan.**

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis memahami bahwa pada dasarnya adiministrasi publik adalah Administrasi publik adalah cara mengelola suatu organisasi publik atau umum yang berkaitan dengan kehidupan bernegara. Beberapa organisasi publik tersebut adalah lembaga legislatif, yudikatif.

Sementara itu, **David H. Rosenbloom (2005)**, mengemukakan administrasi publik adalah :

**“Administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, public dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintaha dibidang legislative, eksekutive, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagainya”.**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Administrasi Publik adalah serangkaian proses kerja sama yang dilakukan

secara rasional oleh lembaga negara dalam rangka pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan negara.

#### **2.1.2.4 Konsep Organisasi**

Organisasi publik merupakan organisasi yang berorientasi terhadap kepentingan publik. Organisasi publik sering dilihat pada bentuk organisasi pemerintah yang dikenal sebagai birokrasi pemerintah atau organisasi pemerintahan.

Untuk memahami konsep organisasi publik secara utuh, peneliti akan kemukakan pengertian organisasi menurut para ahli, menurut **James D. Mooney** yang dikutip oleh **Inu Kencana Syafie, Djamaludin Tandjung, Supardon Modeong** dalam buku “Ilmu Administrasi Publik” mengatakan bahwa :“*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*”. Maksudnya organisasi adalah sebagai bentuk setiap perserikatan orang-orang untuk pencapaian suatu tujuan bersama.

Sementara menurut **John D. Millet** yang dikutip oleh **Inu Kencana Syafie, Djamaludin Tandjung, Supardon Modeong** dalam buku “Ilmu Administrasi Publik” mengatakan bahwa :

*“Organization is the structural framework within which the work of many individuals is carried on for the realization of common purposes”*. Maksudnya organisasi adalah sebagai ilmu kerangka struktur dimana pekerjaan dan beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan tujuan bersama.”

Sedangkan menurut **Waldo (2003:124)** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya “Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” mengatakan bahwa **“Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”**.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah suatu tempat atau wadah dimana terdapat hubungan kerjasama berdasarkan pada pembagian tugas untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas atau pekerjaan dalam mencapai tujuan bersama. Penulis membutuhkan referensi lain untuk mengetahui lebih lanjut mengenai definisi organisasi seperti berikut:

Organisasi publik dikembangkan dari teori organisasi, untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Menurut **Handoko (2011)** mengemukakan bahwa, **“Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.”**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat sekelompok orang yang saling berinteraksi dengan serangkaian proses kerjasama dan pembagian tugas yang tersusun secara hierarkis dan memiliki tujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi tercapainya kesejahteraan.

### **2. 1. 3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dalam mendukung kelancaran suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama kearah tercapainya tujuan organisasi. Dalam meningkatkan efektifitas dan produktivitas, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menurut **Handoko (2011:3)**, **“manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”**

Sementara itu, **Edy Sutrisno (2012:7-8)** mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:

- 1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, 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 keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.**
- 4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.**
- 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.**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis memahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi, fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi agar dapat berjalan efektif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut **Dessler (2015:3)**, **“manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”**

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mengarahkan orang-orang dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara produktif demi kesuksesan organisasi. **Menurut Cushway (2001)**. Tujuan MSDM meliputi :

- 1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekeja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal;**
- 2. Mengimplementasikan dan menjaga senua 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.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau proses mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik agar organisasi dapat berjalan efektif. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, perekrutan tenaga kerja, penempatan, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja serta pemeliharaan tenaga kerja yang telah tergabung dalam organisasi.

#### **2. 1. 4 Konsep Disiplin Kerja**

Dalam organisasi disiplin kerja sangat mempengaruhi bagaimana suatu organisasi itu berjalan dalam pencapaian tujuan. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi maka akan tinggi pula produktivitas kerja di dalam suatu organisasi dan dapat mempermudah dalam proses pencapaian tujuan. Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengungkapkan beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut **Malayu Hasibuan (2001:193)** dalam bukunya “Dasar Kunci Keberhasilan Sumber Daya Manusia”, mengatakan bahwa “**Disiplin**

**adalah kesadaran dan kesediaan orang – orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”.**

Sementara itu, **Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990)** mengungkapkan bahwa definisi disiplin adalah sebagai berikut :

**“Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau sekelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dan bersedia untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. “**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disiplin merupakan sikap dan kesadaran yang dimiliki seseorang yaitu taat kepada norma dan aturan yang berlaku. Untuk melengkapi pengertian disiplin di atas maka penulis mengutip pendapat lain yaitu pengertian disiplin menurut **Bejo Siswanto (2010:291)** 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”**

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku dan sikap seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-normal sosial yang berlaku.dan bersedia menerima hukuman apabila telah melanggar aturan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa terdapat bentuk disiplin kerja yaitu:

**1. Disiplin Preventif.**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

**2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

**3. Disiplin Progresif**

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sementara itu, Hasibuan (2010: 194), mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

**1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

**2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

**3. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

**4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

**5. Pengawasan Melekat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu 24 bawahannya, sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mandukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

**6. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

**7. Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

**8. Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal

**maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin yaitu sikap dan kesadaran yang dimiliki seseorang taat kepada norma dan aturan yang berlaku, disiplin kerja memiliki peranan penting dalam suatu organisasi serta memiliki fungsi agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **2. 1. 5 Konsep Semangat Kerja**

Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dengan adanya semangat kerja pegawai. Karena itu sumber daya yang ada dalam organisasi salah satunya sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar mempercepat proses pencapaian tujuan. Manusia memiliki peran sebagai penggerak jalannya organisasi yaitu pelaksana tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan. Sehingga penting bagi pemimpin untuk memperhatikan semangat kerja masing-masing pegawainya agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang atau sebuah tim. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya positif, optimis, kooperatif, dan suportif terhadap visi, dan misi tim. Selain itu juga memiliki kemauan atau ketekunan melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai misi. Pengertian semangat kerja banyak dijelaskan oleh beberapa pakar,

untuk menambah pemahaman mengenai semangat kerja penulis mengutip beberapa definisinya menurut para ahli sebagai berikut:

**Jukie Gough et al (2009:589)** menjelaskan pengertian semangat yakni, *“Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their managers, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job.”*

Berdasarkan pengertian di atas, semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Sementara itu, **Manning dan Curtis (2012:488)** mengungkapkan bahwa *“mental and emotional condition with respect to satisfaction, confidence, and resolve; the attitude or spirit of an individual or group resulting in courage, dedication, and discipline.”*

Pendapat Manning dan Curtis di atas memberikan pemahaman bahwa semangat menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekad yaitu sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

Untuk melengkapi pengertian semangat kerja di atas maka penulis mengutip pendapat lain yaitu pengertian semangat menurut **Tracey (2004:430)**

*“The sum total of attitudes that employees display toward the organization and their feelings and predispositions toward situations that effect and are important to people and call for self-discipline. High morale exist when an employee’s (or group’s) attitudes are predominantly favorable and morale is low when they are predominantly negative.”*

Berdasarkan uraian diatas semangat merupakan sejumlah sikap, perasaan, dan kecenderungan yang diunjukkan pegawai terhadap organisasi, terhadap situasi yang mempengaruhi dan penting bagi pegawai, serta memerlukan disiplin diri.

Dalam meningkatkan semangat kerja, tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Menurut **Csikszentmihaly (1990)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah :

**1. Kompensasi dan tunjangan**

Imbalan yang diberikan organisasi harus kompetitif secara eksternal dan memenuhi rasa keadilan internal. Perusahaan atau organisasi yang ingin memperkerjakan tenaga kerja yang sangat kompeten, pemberian bayaran tinggi merupakan salah satu faktor kunci. Dengan adanya tingkat imbalan yang tinggi, akan memberikan kesan bahwa organisasi sangat menghargai karyawannya. Tunjangan yang diberikan organisasi meliputi tunjangan kesehatan, rencana pensiun.

**2. Karir dan pengembangan**

Merupakan faktor yang terkait dengan peluang untuk maju, keadilan terhadap proses kemajuan, memperkerjakan atau mengangkat pegawai dari dalam, peluang pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan.

**3. Keamanan kerja dan komunikasi**

Rasa aman sangat mendasar bagi praktik manajemen kinerja tinggi. Alasannya adalah inovasi dalam praktik kerja atau bentuk lain kerjasama manajemen-karyawan atau peningkatan produktivitas tidak mungkin dipertahankan dalam jangka waktulama apabila pekerja takut jika sewaktu-waktu dikeluarkan dari pekerjaannya. Aspek yang penting dalam komunikasi adalah berbagi informasi. Berbagai informasi tentang hal-hal seperti kinerja keuangan, strategi, dan ukuran-ukuran operasional menyampaikan pesan kepada karyawan bahwa mereka dipercaya.

#### **4. Produktivitas**

**Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik daya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah. Apabila produktivitas meningkat, organisasi atau perusahaan dapat membayar karyawan lebih tinggi tanpa menyebabkan inflasi.**

#### **5. Kondisi kerja**

**Kondisi kerja punya dampak terhadap semangat kerja. Faktor ini meliputi kondisi kerja fisik, keselamatan, alat dan peralatan, investasi terhadap ruang kantor yang berkualitas, fasilitas kesehatan, dan aspek-aspek yang terkait.**

Berdasarkan beberapa definisi semangat kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang yang memiliki kemauan dan tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki tingkat semangat kerja tinggi akan senantiasa bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab kearah tercapainya tujuan.

### **2. 1. 6 Keterkaitan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai**

Sebelum menguraikan hubungan antara disiplin kerja pegawai dengan semangat kerja, maka terlebih dahulu akan mengulas kembali pengertian disiplin kerja, **Singodimedjo (2002)**, mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut :

**“Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.**

Pendapat Singodimedjo diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan untuk menjaga peraturan dan sistem organisasi agar organisasi tersebut berjalan dengan konsisten. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Jika disiplin kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka akan memperlambat tujuan perusahaan.

Berikut merupakan teori yang menghubungkan antara disiplin kerja dan semangat kerja menurut **Siagian (2007:305)** mengungkapkan bahwa :

**“Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.”**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja, jika pegawai memiliki sikap disiplin maka mereka akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan akan mendorong gairah dan semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Semangat kerja yang dihasilkan dari disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan performa kerja untuk mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan, definisi dari semangat kerja menurut **Nurmansyah (2011:151)** yakni **“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik,**

**sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.”**

Maka dapat diketahui bahwa hal yang harus dilakukan untuk menumbuhkan semangat kerja yang diharapkan organisasi adalah dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik. Dengan disiplin kerja, maka akan tercipta keselarasan dan keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan yang lainnya di dalam organisasi. Sehingga dapat memberikan dorongan gairah dan semangat kerja untuk dapat bekerja lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung” untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian diperlukan berbagai teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian dari fakta – fakta, observasi maupun kepustakaan.

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka berfikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para ahli berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian. Variabel pada penelitian ini adalah: Disiplin Kerja (Variabel bebas) dan Semangat Kerja (Variabel terikat).

Pada organisasi yang kompleks disiplin memiliki peran yang penting dalam proses pencapaian tujuan. Sumber daya manusia dalam organisasi melaksanakan pekerjaan dan tugasnya harus dengan baik dan disiplin sehingga dapat mencapai

kinerja yang diharapkan. Itu berarti sumber daya manusia dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan disiplin. Disiplin kerja mampu menciptakan sebuah organisasi yang mampu bersaing dengan organisasi lain.

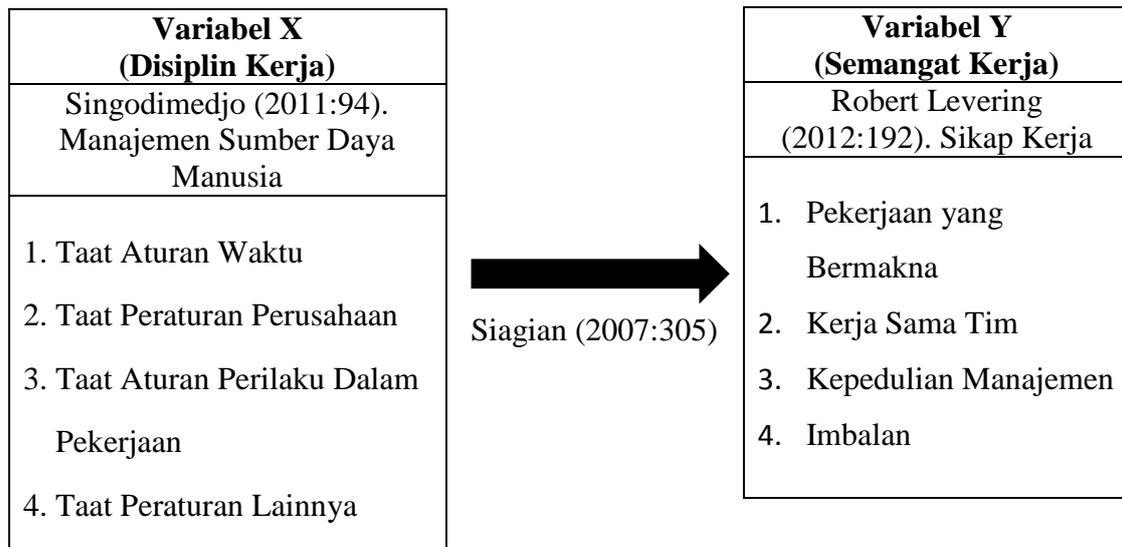
Mengacu pada pendapat **Singodimejo dalam Sutrisno (2011 : 94)** dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. **Taat terhadap aturan waktu**  
Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan perusahaan**  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan**  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Semangat kerja adalah hasil dari pencapaian kinerja dengan proses input dan output untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Adapun indikator semangat kerja menurut **Robert Levering** dalam Kaswan (2014:202) menyatakan bahwa semangat kerja memiliki empat dimensi :

1. **Pekerjaan yang bermakna**
2. **Kerjasama tim**
3. **Kepedulian manajemen**
4. **Imbalan**

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas maka disusun konstruksi paradigma sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Kontruksi Paradigma Kerangka Berfikir**

### 2. 3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

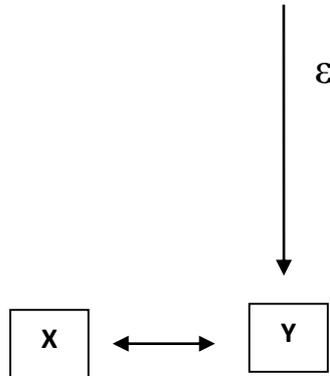
**“Ada Pengaruh Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung”.**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

**Ho :  $\rho_s = 0$** , artinya tidak ada perbedaan pengaruh antara Disiplin Kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y).

**Hi :  $\rho_s \neq 0$** , artinya ada perbedaan pengaruh Disiplin Kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

X = Disiplin Kerja

Y = Semangat Kerja

ε = Variabel dari luar disiplin kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi semangat kerja.

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.
2. Terdapat faktor – faktor penghambat disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.

3. Adanya usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.