

PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI MANADO

Oleh:
Wuena S.F. Regar
Dantje Keles
Tinneke M. Tumbel

Abstract. The purpose of this study was to determine the influence of the spirit and discipline on employee productivity at PT. Hasjrat Abadi Manado, either partially or simultaneously. This study uses multiple regression analysis, the independent variables morale (X_1) and discipline (X_2), and the dependent variable labor productivity (Y). The total sample of 65 respondents, and to test the hypothesis, F test and t test From the analysis of the data obtained the following regression equation: $Y = 5.887 + 0.58 X_1 + 0.508 X_2 + 2$. The coefficient of determination (R^2) is approximately 0.354 provides that the actual research work productivity can be explained by two independent variables, that is spirit and working discipline at 35.4%. While the remaining 64.6% influenced by other variables not studied. The amount of F count = 18.568 > F table = 3.145 with significant level p value = 0.00 < 0.05 it can be concluded that H_0 refused or H_a accepted which means the spirit and discipline of work affect the productivity of employees. To test t obtained spirit (X_1), $t = 3,708 > t$ table = 2.042 and significance p value = 0.000 > 0.05 it can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepted, or spirit and discipline effect on employee productivity.

Keywords: Spirit, Discipline of Work, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat

dalam kegiatan organisasi/ perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas dan dengan adanya kedisiplinan

diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau *training* yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan. Peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada peran serta dan usaha dari perusahaan maupun karyawan. Melihat dari latar belakang yang penulis ungkapkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado”.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah ada

pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?. 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?. 3) Apakah ada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, berapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?. Berapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado?.

Manfaat dalam penelitian ini adalah: 1) Kegunaan Teoritis, Untuk mengembangkan ilmu bidang SDM, yaitu mengenai semangat dan disiplin kerja baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya. 2) Kegunaan Praktis, memberi masukan kepada PT Hasjrat Abadi Manado untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui semangat dan disiplin kerja

Menurut Nitisemito (2001:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Bukhari Zainudin (2001) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, di antara lain : a) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan; b) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi; c) Adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaan dengan rasa senang.; 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;

Menurut Soegeng Pridjodarminto, (2000:15) : Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,

kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Dari pendapat tersebut diatas 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.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 2000 : 12). Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dari pendapat dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang-jas dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2005:3230) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga

kerja adalah : a) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan; b) Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang antara lain semangat dan disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat tercapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka seara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

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

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi berganda. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah karyawan dilingkungan PT

Hasjrat Abadi Manado kurang dari 100, maka berdasarkan ketentuan, peneliti akan mengadakan penelitian pada seluruh populasi dan tidak tidak memakai sampel penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah : 1) Variabel Bebas atau Independent Variable (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari : (a) Semangat Kerja (X_1). Semangat Kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atas sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator Semangat Kerja meliputi : absensi, tanggung jawab, kerjasama. hubungan yang harmonis, kegairahan kerja; (b) Disiplin kerja (X_2). Disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi perusahaan untuk tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja meliputi : ketetapan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan peralatan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan cara kerja yang ditentukan perusahaan (kepatuhan pada peraturan). 2) Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y). Variabel terikat adalah gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam proses produksi tersebut, dengan indikator meliputi : a) Kualitas yang diperoleh, b) Hasil yang diperoleh.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari tabulasi data uji validitas untuk variabel Semangat Kerja dengan lima butir item ternyata semuanya valid karena berada diatas nilai kritisnya $T_{tabel} = 0.36$. sehingga butir instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0.934 atau berada diatas nilai kritis yang disarankan sebesar 0.6 sehingga variabel Semangat Kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) semuanya valid karena berada diatas nilai kritisnya $T_{tabel} = 0.361$ sehingga butir instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0.808 atau berada diatas nilai kritis yang disarankan sebesar 0.6 sehingga variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) ternyata semuanya valid karena berada diatas nilai kritisnya $T_{tabel} = 0.361$, sehingga butir instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji

reliabilitas yang diperoleh Alpha Cronbach = 0.933 atau berada diatas nilai kritis yang disarankan sebesar 0.6 sehingga dengan demikian variabel Produktivitas Kerja dinyatakan reliabel.

Nilai regresi berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS menunjukkan Konstanta (a) sebesar 4.442 memberikan pengertian bahwa jika Semangat Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol (0), maka besarnya Produktivitas Kerja adalah sebesar 4.442 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0.442 mempunyai arti bahwa jika variabel Semangat Kerja bertambah 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.442 satuan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien korelasi dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.943 mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja bertambah 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.943 satuan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja, maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan antara Semangat Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0.785 artinya tidak memiliki tingkat hubungan yang berlawanan atau negatif yaitu sebesar 0.785 dan koefisien korelasi linier yang dihasilkan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0.818 artinya

juga tidak memiliki tingkat hubungan berlawanan atau negatif sebesar 0.818. Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa ke dua variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat sekali terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT Hasjrat Abadi Manado.

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.725 ini memberikan pengertian bahwa besarnya Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variable independen yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 72.5%, sementara sisanya 27.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Melihat hasil penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado juga ikut meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. Disiplin kerja

yang ada di PT Hasjrat Abadi Manado pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya presensi jam datang dan jam pulang karyawan yang relatif tepat waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis didapat bahwa secara penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja, yang dibuktikan dalam uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting dan perlu diperhatikan oleh setiap karyawan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT Hasjrat Abadi Manado. Disamping semangat kerja, faktor lain yang juga menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja, yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka penulis dapat memberikan

kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan secara simultan yakni variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan yang juga dibuktikan dengan uji F dan didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$; 2) Untuk pengujian secara parsial didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari taraf keyakinan, dengan demikian hipotesa diterima. Artinya secara bersama-sama variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado; 3) Hubungan keeratan antara variabel X (Semangat Kerja dan Disiplin Kerja) dengan Produktivitas Kerja dapat dilihat dari nilai R yang tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat karena mendekati 1. Sedangkan besarnya pengaruh (R^2) antara variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu 0.725 atau sebesar 72.5%. Sedangkan sisanya 27.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu : 1) Secara umum semangat kerja

karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih diperlukan peningkatan agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama diantara karyawan terutama peningkatan kepekaan pada rekan sekerja yang mengalami kesulitan kerja maupun yang mengalami musibah, peningkatan usaha perbaikan atas kesalahan-kesalahan kerja yang mereka lakukan serta turut berperan dalam usaha menjaga dan merawat peralatan kerja agar pekerjaan mereka tidak terganggu akibat kerusakan-kerusakan peralatan kerja tersebut; 2) Pimpinan pada PT Hasjrat Abadi Manado hendaknya mempertahankan disiplin kerja khususnya bagi karyawan dalam hal ketepatan waktu, kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja seperti tersebut diatas, diharapkan para karyawan akan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai; 3) Perusahaan perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diperlukan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Selain hal itu, perlu juga ditingkatkan rasa percaya diri pada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, perlu peningkatan

dalam pembinaan hubungan kerjasama antara karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual, perlu penyesuaian tingkat upah yang diberikan terhadap tingkat kepuasan ekonomi dengan cara pemberian upah yang sesuai, pemberian jaminan keselamatan kerja dan asuransi tenaga kerja pada setiap karyawan sehingga akan menimbulkan rasa aman pada setiap karyawan terhadap kemungkinan terjadinya resiko kecelakaan kerja, peningkatan fasilitas lingkungan fisik. Hal itu akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adad, Danuarta. (2001), *Lingkungan kerja Menurut Para Ahli*, Jakarta
- Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prijodarminto, Soegeng, 2000, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta, Pradnya paramita
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sinungan,M.(1995),*produktivitas: apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara
- Soedjono, 2000, *Strategi Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 4,hal 233-256.
- Zainudin, Bukhari, 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia