**HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. BPR SURYA YUDHA WONOSOBO**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN MORALE AND EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT PT. BPR SURYA YUDHA WONOSOBO***

Een Nastasya Zulfanny1, Nuf Fachmi Budi Setyawan2

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala dan ada dua skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala disiplin kerja dan skala semangat kerja. Adapun hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,264 (p = 0,000) yang berarti terdapat hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Adapun koefisien determinasi atau (R2)sebesar 0,070 yang menunjukkan bahwa sumbangan semangat kerja terhadap disiplin kerja hanya sebesar 7%, sementara sisanya 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the relationship between morale and employee discipline at PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between morale and work discipline of employees at PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. The data collection method in this study was in the form of a scale and there were two psychological scales used in this study, namely the work discipline scale and the morale scale. As for the research results obtained correlation coefficient (rxy) = 0.264 (p = 0.000) which means there is a positive relationship between morale and work discipline of employees at PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. The coefficient of determination or (R2) is 0.070 which indicates that the contribution of morale to work discipline is only 7%, while the remaining 93% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords: Work Discipline, Work Spirit, Employees of PT. BPR Surya Yudha Wonosobo***

**PENDAHULUAN**

Seorang karyawan haruslah bisa mempertanggung jawapkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Karyawan tersebut harus menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan haruslah memiliki aturan-aturan yang jelas untuk bisa menjadi acuan bagi seorang karyawan, tak terkecuali di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo, menurut data wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 dengan Manager personalia BPR. Surya Yudha Wonosobo mengemukakan tentang profil PT. BPR Surya Yudha Wonosobo merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dalam sektor perbankan. Budaya organisasi di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo tercermin dalam etos kerja yang ulet, disiplin, semangat yang tinggi, jujur, loyal, dan pantang menyerah. PT. BPR Surya Yudha Wonosobo berpedoman pada Visi menjadi BPR regional di Jawa Tengah dan terkemuka di Indonesia. Adapun Misi menjadi instruktur keuangan yang berorientasi pada pengembangan UMKM menuju kesejahteraan bersama rakyat.

Suatu aturan dalam perusahaan bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk menerapkan sikap disiplin dalam bekerja. Misalnya peraturan jam kerja, pemakaian baju seragam, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, bekerja sesuai prosedur perusahaan yang berlaku, dan juga lain sebagainya. Manager personalia BPR. Surya Yudha Wonosobo juga mengemukakan bahwa PT. BPR Surya Yudha Wonosobo tentunya mengharapkan seluruh karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi. PT. BPR Surya Yudha Wonosobo memang menuntut para karyawanya untuk memiliki sikap disiplin tinggi dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan karena tuntutan target perusahaan. Sistem kerja yang digunakan pada bagian marketing sama dengan bagian yang lain yaitu sistem target untuk semua bagian. Jemput bola adalah sistem yang digunakan untuk mendapatkan nasabah sebanyak-banyaknya di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat.

Dengan adanya sikap disiplin kerja yang tinggi tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan, yang menyebabkan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dalam ketetapan perusahaan. Menurut Rivai (2011) agar perusahaan mampu menghadapi persaingan bisnis maka seharusanya karyawan memiliki disiplin kerja dalam dirinya agar bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku. Lebih lanjut, karyawan akan datang tepat waktu untuk bekerja, bertanggung jawap atas tugas-tugasnya, melakukan tindakan sopan terhadap karyawan lainya, dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan Handoko (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja membuat karyawan menunjukan kemampuan untuk dapat memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan hasil kerja yang optimal untuk dapat mensukseskan perusahanan tempatnya bekerja. Rivai (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang disiplin akan bertanggung jawap atas tugas yang diamanahkan, memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien untuk keberhasilan perusahaan, kesuksesan perusahaan tempatnya bekerja (Handoko, 2012). Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya (Hasibuan, 2005).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku didalam perusahaan (Hasibuan, 2004). Disiplin kerja terbagi dalam tiga aspek menurut Hasibuan (2005) menyatakan yaitu pertama sikap mental adalah perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kedua, norma peraturan adalah kesediaan karyawan mengikuti peraturan tentang apa saja yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Ketiga, aspek tanggung jawap adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut penelitian Pratiwi & Darmastuti (2019) diketahui bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Pekalongan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Vuspasari (2019) dapat diketahui bahwa dari sejumlah 31 orang karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung yang menjadi reponden penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tinggi berjumlah 7 responden (23%), kemudian untuk jawaban dalam kategori sedang sebanyak 10 responden (32%), serta 14 responden (45%) yang menyatakan kurang baik atau rendah. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung berada pada konsisi rendah.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 13 Mei sampai l7 Mei 2022 melalui aplikasi whatsapp diperoleh 6 dari 8 subjek karyawan yang sudah bekerja cukup lama di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo, berdasarkan wawancara telah didapatkan kaitanya dengan aspek-aspek disiplin kerja. Pada aspek mental mengatakan subjek pernah berbohong saat terlambat masuk kerja dan saat tidak ada pengawasan dari atasan subjek menggunakan waktu istirahat lebih dari jam istirahat yang ditentukan. Pada aspek norma peraturan, subjek kerap beberapa kali melanggar peraturan yaitu mengobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja dan ketika tidak ada pengawasan dari atasan subjek kerap bermain hp pada saat jam kerja. Pada aspek tanggung jawap, subjek mengatakan beban kerja yang sangat banyak membuat subjek tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaanya dengan baik, membuat subjek lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 6 dari 8 subjek memiliki permasalahan kerja yang dapat dilihat dari aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) yaitu sikap mental, norma peraturan, dan tanggung jawap.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya ketelitian dalam bekerja, tidak sikap dalam menjalankan pekerjaan, dan sulit menunjukan kesediaan untuk melakukan kegiatan yang dapat menguntungkan perusahaan. Menurut Rivai (2005) apabila kedisplinan tidak ada pada diri karyawan maka karyawan tersebut akan melalaikan prosedur kerja, sering tidak mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan, dan tidak berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2005) berpendapat disiplin yang buruk mencerminkan rendahhnya rasa tanggung jawap seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga terjadinya penurunan gairah kerja, rendahnya semangat kerja, dan sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Jelasnya perusahaan mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

M. Harlie (2012) menyatakan bahwa selain untuk mencapai tujuan disiplin kerja, karyawan harus menumbuhkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Papalia (2014) menyatakan bahwa karyawan yang telah memasuki masa dewasa, menggunakan definisi sosiologis karena individu dianggap dewasa ketika mereka mampu menanggung diri mereka sendiri atau telah memilih sebuah karier. Shanahan, Porfeli, & Mortimer (2005) juga mengungkapkan bahwa beberapa psikolog menyatakan bahwa masa depan yang berlangsung telah ditandai bukan dari kriteria dari luar tetapi oleh indikator dari dalam sebagai bentuk pikiran dibanding peristiwa yang berlainan. Jadi seseorang yang telah memasuki masa dewasa haruslah memiliki tanggung jawap dalam dirinya. Terlebih jika sudah memiliki pekerjaan, maka harus benar-benar bertanggung jawap atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Purba (2016) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti memilih faktor semangat kerja sebagai faktor dalam penelitian. Bahwa menurut Busro (2018) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Adapun Menurut Siagian (2009) semangat kerja merupakan sikap dari dalam individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk melakukan kerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Sehingga, memang pada dasarnya semangat kerja harus ada pada diri seorang karyawan yang bertujuan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan, jika semangat kerja sudah ada dalam diri karyawan, maka disiplin kerja pun akan menjadi lebih baik.

Menurut Sutrisno (2009) Semangat kerja merupakan persoalan bagaimana cara menggerakan gairah kerja pada individu atau sekelompok orang agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan kentrampilan untuk mewujudkan tujuan. Hal ini juga didukung oleh Busro (2018) bahwa semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Majorsy (2007) menyatakan bahwa aspek semangat kerja terbagi menjadi empat yaitu kegairahan atau antusiasme, karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Kedua, kualitas untuk bertahan, karyawan yang mempunyai kemampuan untuk tidak menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Ketiga, kekuatan untuk melawan frustasi, karyawan harus mampu mengelola mental dan emosi bahwa seberat apapun pekerjaan yang dihadapi tidak boleh ada kata frustasi. Keempat, semangat kelompok, dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfikir bersama dan saling tolong-menolong dan tidak saling menjatuhkan.

Menurut Asad (2004) semangat kerja dapat menimbulkan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaan, lebih produktif serta motivasi tinggi dalam bekerja. Seseorang yang semangat dalam bekerja dapat mencerminkan kedisiplinan dengan menumbuhkan adanya rasa tanggung jawap tinggi dengan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, berkomitmen untuk mewujudkan harapan perusahaan, dan bersedia memberikan kinerja terbaiknya (Darsono & Siswandoko, 2011). Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah membuat karyawan menarik diri dari peran kerja dengan lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, melanggar aturan, dan sulit berusaha untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas (Robbins & Coulter, 2010). Muhaimin (2004) mengungkapkan bahwa semangat kerja memberi sumbangan efektif sebesar 38.5% terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pangkey (2013) juga menyebutkan bahwa dinamika semangat kerja dengan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pada karyawan, artinya setiap kali terjadinya perubahan semangat kerja dengan disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pada karyawan, sehingga dibutuhkan kondisi psikologis yang baik dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa dimana semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengajukan rumusan permasalahan yaitu : Apakah ada hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo Hasil penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmiah khususnya dibidang ilmu psikologi industry dan organisasi serta memperbanyak kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh mengenai hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Bagi karyawan, penelitian ini di diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan wawasan serta pengetahuan kepada karyawan bahwa karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja agar mempunyai kedisiplinan kerja untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan pengetahuan kepada perusahaan agar lebih memotivasi para karyawan untuk memiliki semangat dalam bekerja agar karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk dapat lebih memajukan perusahaan.

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yang merupakan skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2015). Skala psikologis yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu Skala Disiplin Kerja dan Skala Semangat Kerja. Skala pengukuran dimulai dengan menggunakan rentang angka 1 sampai 4 dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Pernyataan favourable memiliki skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pernyataan unfavourable memiliki skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS). Sebelum skala digunakan, peneliti akan melakukan uji coba skala untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Jenis validitas yang digunakan dalam skala ini adalah validitas konstruk yaitu validitas yang menyatakan sejauh mana skor-skor hasil pengukuran dengan suatu instrumen itu merefleksikan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan instrumen tersebut (Suryabrata 2005). Indeks daya beda aitem yang memiliki indeks daya deskriminasi tertinggi adalah 0,30, tetapi apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan dapat dipertimbangkan untuk menentukan batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2018). Dari ketiga batas kriteria indeks daya beda menurut Azwar, maka pada penelitian ini peneliti akan menggunakan indeks daya beda dengan batas kriteria 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program analisis data, metode yang dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Menurut Azwar (2018) alat pengukuran dikatakan reliabilitas diterima jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,06.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Prasyarat**

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetaui sebaran data yang diukur apakah memiliki sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample* kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi KS-Z ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Dari hasil uji normalitas variabel Disiplin Kerja di peroleh KS-Z = 0,090 dengan p = 0,0200 dan variabel Semangat Kerja di peroleh KS-Z = 0,091 dengan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terdistribusi secara normal.

1. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antar variabel bebas dan tergantung linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.05 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0.05 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil pengujian linieritas untuk hubungan antara Semangat Kerja dengan Disiplin Kerja diperoleh F sebesar 8,446 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 (p<0,05). Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara semangat kerja dengan disiplin kerja. Asumsi linieritas terpenuhi dan analisis data dapat diteruskan pada tahap uji hipotesis.

**Uji Hipotesis**

Perhitungan untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan program Software. Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai *pearson corelation* sebesar (rxy)= 0,264 dengan signifikansi 0,040 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila semakin rendah semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut berdasarkan kriteria (Sugiyono, 2015). Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,070 yang artinya sumbangan semangat kerja terhadap disiplin kerja sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 93% disebabkan oleh variabel lain**.**

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai *pearson corelation* sebesar (rxy)= 0,264 dengan signifikansi 0,040 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila semakin rendah semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut berdasarkan kriteria (Sugiyono, 2015). Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Maka, Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan (Ayu Puspitawati dkk, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ruauw, dkk (2015) menyebutkan bahwa semangat kerja dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yang berarti bahwa disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu disiplin kerja sangat penting bagi seorang karyawan karena disiplin kerja dapat memcerminkan kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap perusahaan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Dengan demikian apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja dan bagaimana kegairahan kerja, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kesalahan akan berkurang, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, dengan demikian akan terciptanya disiplin kerja pada karyawan yang dapat ditingkatkan, hal ini disampaikan oleh Nitisemito (2015) Hal ini didukung oleh pernyataan Sutrisni (2009) mengenai hubungan semangat kerja terhadap disiplin kerja menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini berkaitan dengan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena pada biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan gairah kerja, maka secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja. Majorsy (2007) menyatakan empat aspek yang dapat mengetahui semangat kerja, yaitu : (1) kegairahan atau antusiasme, (2) kualitas untuk bertahan, (3) kekuatan untuk melawan frustasi, (4) semangat kelompok.

Pada aspek kegairahan atau antusiasme, karyawan yang memiliki semangat kerja secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat memperkirakan bahwa ada pada tugas itu sendiri, karena kegairahan berarti ada minat yang akan mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Majorsy 2007). Menurut Nitisemito (2015) Disiplin kerja mencerminkan adanya dorongan dan kegairahan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, bahwa disiplin kerja merupakan indikasi yang menunjukan ada atau tidaknya semangat pada karyawan, karena dengan adanya semangat kerja yang baik pada karyawan akan cenderung memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan. Adapun pernyataan dilapangan adalah subjek memiliki rasa antusias dalam bekerja. Meningkatkan rasa semangat dalam bekerja dibutuhkan rasa antusias yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang antusias akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih semangat

Pada aspek kualitas untuk bertahan, seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaanya, berarti orang tersebut memiliki energi dan kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan (Majorsy 2007). Menurut Siagian (2007) disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki, membentuk kekuatan, sikap dan perilaku karyawan sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif serta meningkatkan kualitas diri dan kinerjanya. Adapun pernyataan dilapangan adalah, subjek merasa bahwa bertahan dalam bekerja merupakan suatu jalan untuk menuju kesuksesan. Dalam hal ini, bertahan merupakan sifat sukarela dalam individu untuk menunjukkan semangat dari dalam diri untuk bekerja

Pada aspek kekuatan untuk melawan frustasi, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak mudah untuk memiliki sikap yang pesimis atau mudah putus asa apabila menemukan kesulitan dalam pekerjaanya (Majorsy 2007). Menurut Siagian (2007) disiplin kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap karyawan, karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja akan merasa senang, optimis serta bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang diberikan, dan akan mendorong karyawan untuk tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaanya. Adapun pernyataan dari lapangan adalah subjek merasa tidak akan muda putus asa. Putus asa hanya akan membuatnya merasa bahwa dirinya lemah. Kelemahan tersebut dapat dijadikan sebuah motivasi untuk bangun diri kedepannya

Pada aspek semangat kelompok, dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfiki sebagai kami dari pada saya, akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan, keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara social (Majorsy 2007). Menurut Wiratama (2013) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat antar kelompok, hal yang mendasari adalah karena pada dasarnya disiplin kerja merupakan sikap menghormati dan menghargai antara sesama karyawan. Adapun pernyataan dilapangan adalah subjek merasa bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat bekerja dalam kelompok. Dalam suatu kelompok dapat meningkatkan rasa antusias dan juga meningkatkan rasa semangat akan bekerja

Penelitian dari Siagian (2007) yaitu, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian tersebut memiliki hasil yaitu, karyawan yang memiliki disiplin kerja maka akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan mendorong gairah semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja yang dihasilkan dari disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan performa kerja untuk mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki Disiplin kerja dalam kategori tinggi sebesar 100% (45 subjek), kategori sedang sebesar 0% (0 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki Disiplin kerja pada kategori tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja dalam kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 100% (45 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki semangat kerja pada kategori sedang. Hal ini dikarenakan bahwa Widodo (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan disiplin kerja yang baik.

Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,070 yang artinya sumbangan semangat kerja dengan disiplin kerja sebesar 70%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 93% disebabkan oleh variabel lain. Adapun variabel lain seperti efikasi diri, produktivitas kerja dan juga motivasi kerja.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian yang dimana dilakukan secara online. Dikarenakan masih dalam masa pandemi covid 19, peneliti melakukan penyebaran skala melalui *google form*. Peneliti tidak bisa melihat subjek dalam mengisi skala. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila semakin rendah semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila semakin rendah semangat kerja yang ada pada karyawan maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada pada karyawan tersebut yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo. Maka, hipotesis dalam penelitan ini diterima.

Hubungan yang positif dan signifikan antara semangat kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian tersebut memiliki hasil yaitu, karyawan yang memiliki disiplin kerja maka akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan mendorong gairah semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja yang dihasilkan dari disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan performa kerja untuk mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, R. N. R., & Wahid, N. N. (2018). Pengaruh pendapatan asli daerah dan dana perimbangan terhadap kemandirian keuangan daerah (studi kasus pada pemerintah kota tasikmalaya tahun 2006–2015). *Jurnal Akuntansi*, *13*(1), 30-39.

Azwar, S (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Handoko. (2012). *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* *10*(4), 860 – 867.

Hasibuan, M S.P. (2004). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, M. S, (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT.Bumi Aksara Jakarta

Irawati, A., Sudarsono, B., & Lestari, L. (2017). Pengaruh manajemen bakat dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya. *Eco-Entrepreneur*, *3*(1), 210-224.

Luthans, F (2006), *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

Losyk, B. (2007). Cara *mengatasi stress dan sukses di tempat kerja*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi, 1*(1): h:63-74.

Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management, 3*(8), 318-328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>

Moekijat, (2012) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Mandar Maju, Bandung.

Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma. <http://www.librarygunadarma.com>.

Muslim, M. (2020). Manajemen stres pada masa pandemic covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis, 23*(2), 192-201.

Poerwadarminta W.J.S. (2007). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta

Ritchie, S. & Martin, P. (1999). *Motivation management*. hampshire: Gower Publishing Limited.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai V, Mulyadi D (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Shanahan, M. J., Porfeli, E. J., Mortimer, J. T., & Erickson, L. D. (2005). Subjective Age Identity and the Transition to Adulthood: When Do Adolescents Become Adults? In R. A.

Siagian, S P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakart

Settersten, Jr., F. F. Furstenberg, Jr., & R. G. Rumbaut (Eds.), On the frontier of adulthood: Theory, research, and public policy (pp. 225–255). The University of Chicago Press.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sunyoto, D. (2015). *Perilaku konsumen dan pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, E (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

Tarwaka (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press.

Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2).

Weinberg, Robert S & Gould, D. (2003). *Foundations of sport and Exercise Psychology Ed 3rd* . USA: Human Kinetics.

Wiratama, J N I (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia