

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain itu menurut Flippo dan Hasibuan (2017:11) Manajemen sumber daya

manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari berbagai sumber dan definisi diatas manajemen sumber daya manusia dengan cara melatih, menilai dan memberikan kompensasi serta menimbang secara psikologis dan memusatkan potensi sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsure-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang memuaskan maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:21) meliputi

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan

program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pegintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhetian karyawan . Program karyawan yang baik akan membantu tercapai nya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Procurement*)

Kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

Suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*SapARATION*)

Putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari

kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka standar kompetensi karyawan adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan, dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seseorang sehingga layak disebut kompeten.

Selain itu menurut Scale dalam Sutrisno (2016: 202) mengemukakan kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang.

Begitu juga menurut Sutrisno (2016: 203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Mulyasa dalam Sutrisno (2016:203) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Adapun McAshan dalam Sutrisno (2016:203) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Dari beberapa definisi kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu yang telah melekat pada perilakunya dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya.

2. Dimensi Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:60) terdapa lima dimensi kompetensi yaitu:

a. Motif

Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat

Sifat adalah karakteristik dan respon konsisten terhadap situasi dan informasi

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap seseorang.

d. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering kali gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik ataupun mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Manfaat Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:208) menyatakan bahwa saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan system remunerasi. Ruky dalam Sutrisno (2016: 208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anoraga (2001:108). Berikut ini adalah pendapat para ahli tentang pengertian stres kerja.

Menurut Muchlas dalam Bagia (2015:113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dan menurut Kreitner dalam Bagia (2015:113) menyatakan bahwa stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang ditimbulkan karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Rivai (2010:79) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa terganggu aktivitasnya mental ataupun fisiknya

sebagai akibat dari perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

2. Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut Stephen P. Robbins terjemahan

Benyamin Molan (2016:796) yaitu:

- a. Faktor instrinsik pekerjaan
Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- b. Peran dalam organisasi
Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c. Hubungan ditempat kerja
Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- d. Pengembangan karir
Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pension dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- e. Struktur dan iklim organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Dwiyanti dalam Rivai (2014:310) factor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

a. Tidak adanya dukungan sosial

Stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dari lingkungan sosial mereka.

Dukungan sosial disini bisa berupa dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukan bahwa para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga seperti orang tua, mertua, anak, teman. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja (baik pimpinan ataupun karyawan) akan cenderung lebih mudah terkena stres kerja. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

b. Pelecehan seksual

Kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikontakkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari

yang paling kasar seperti memegang bagian yang paling sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteknya.

c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurangnya cahaya dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas dan terlalu dingin menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seseorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

e. Manajemen yang tidak sehat

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung *neurotic*, yakni seorang pemimpin yang sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan) perfeksionis, terlalu

mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi

pembuatan keputusan ditempat kerja.

f. Tipe kepribadian

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidupnya (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetisi. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil karyawan dengan kepribadian tipe A. sebab, disatu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dalam pekerjaan mereka, namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mendapat resiko serangan sakit jantung.

g. Peristiwa/ pengalaman pribadi

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan

yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran hukum).

4. Jenis-jenis Stres Kerja

Sopiah dalam Balgia (2015:114) mengelompokkan stress kerja menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Eustress*

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun).

Eustress ini merupakan pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

b. *Distress*

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan *destruktif* (bersifat merusak) terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Stres memberikandampak negative pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

5. Cara Menghilangkan Sumber Stres Ditempat Kerja

Menurut Sopiah dalam Robbins dalam buku Belgia (2015:116) sumber stres yang berasal dari tempat kerja dikelola dengan lima strategi, yaitu:

a. *Controlling the consequences of stress*

(mengendalikan konsekuensi stres)

Pengendalian stres dengan melakukan hal-hal yang fungsional.

b. *Receiving social support* (menerima dukungan sosial)

Mengatasi stress dengan memberikan dukungan sosial.

c. *Remove the stressor* (menghasilkan stres)

Memberdayakan karyawan sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih luas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

d. *With drawing from stressor*

Meninggalkan kultur lama dan cepat beradaptasi dengan kultur baru.

e. *Changing stress perception* (mengubah persepsi stres)

Mengubah persepsi situasi stres yang ada harga diri dan kemurajaban untuk menerima pekerjaan sebagai sebuah tantangan dan bukan sebagai ancaman.

6. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

2.1.4 Beban kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu

pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Ambarwati (2014:21) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima

pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Menurut Hariyati (2011:5), beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan harus dihadapi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh personal baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Dimensi Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi

pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya, perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, pemahaman atas yang dikerjakan, apakah karyawan merasa senang, semangat atau justru sebaliknya. Hal ini bisa dianalisa, jika hasilnya karyawan tidak senang, dapat di cek apakah pendidikan sudah sesuai atau pengalaman kerja.

3. Faktor faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011:85) menyatakan

bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 1. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi

ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, sistem pengupahan, dan model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leightemy dalam Nitisemito Alex,S (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti ddengan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerja berupa mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada organisasi atau perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau lemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010:167), yaitu:

- a. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

c. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus

dapat mengurangi faktor faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

3. Cara meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh bergairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang akan dicapai.

Tohardi

(2010:421), cara-cara tersebut antara lain:

a. Gaji yang cukup

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

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan

rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

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

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

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

e. Perasaan aman dan masa depan

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

digunakan untuk perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

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

4. Dimensi Semangat kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermamfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi pegawai, rata-rata tingkat absensi pegawai yang wajar berbeda di bawah 3 persen (Murdhiarta, dkk, 2009:93).

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:427), diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, profesionalisme dalam menyelesaikan pekerja, tidak menunda pekerjaan dan mempercepat pekerjaan.

b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan

empat indikator yaitu, cuti, keterlambatan, alfa dan sakit.

c. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu setia terhadap perusahaan, senang bekerja di dalam perusahaan.

d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kepuasan kerja, ketenangan dalam bekerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada tahap ini pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja disuatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa indikator pada masing-masing variabel.

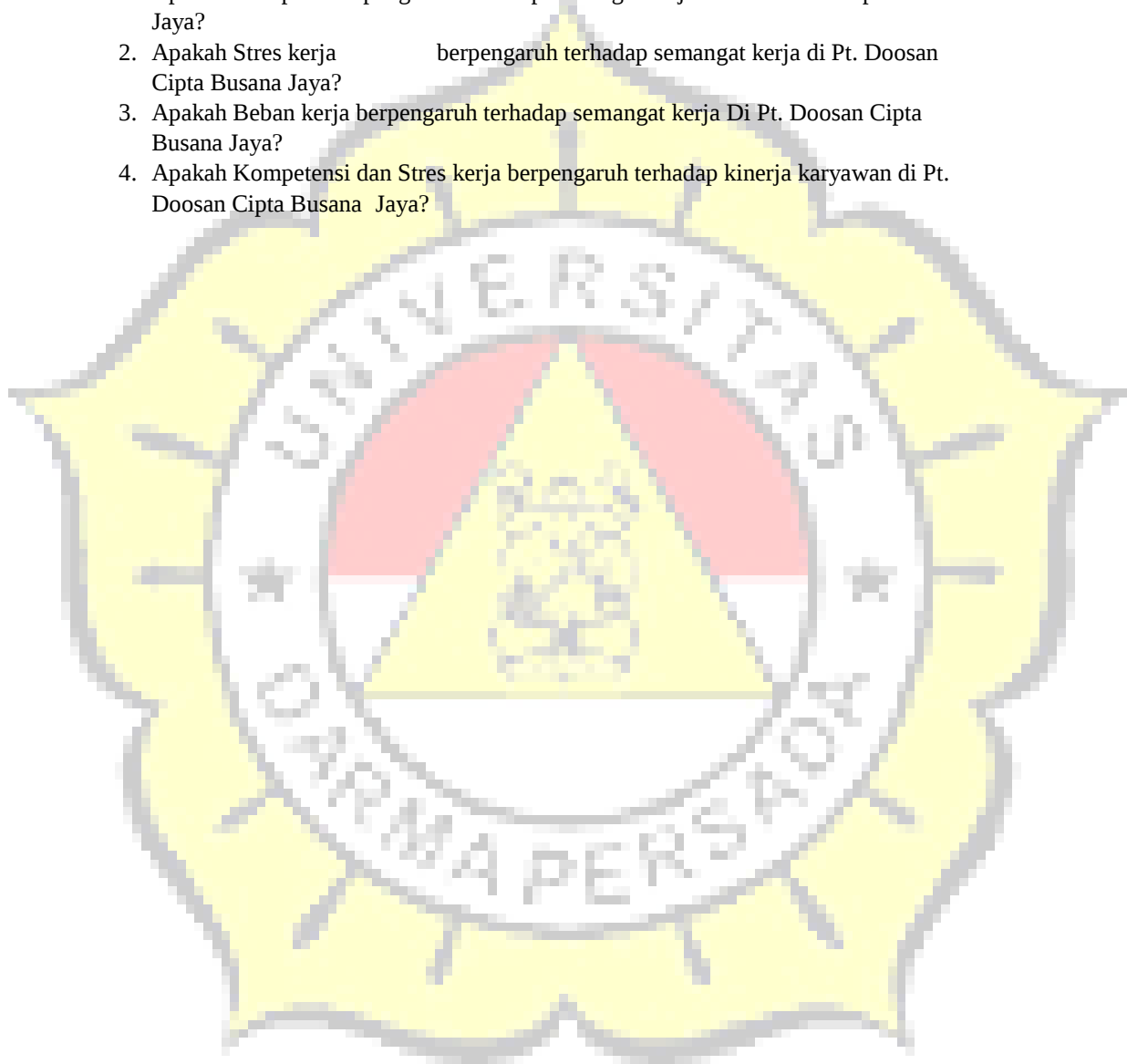
Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Dimulai dari pengambilan judul yaitu pengaruh Kompetensi, Stres kerja dan beban kerja terhadap Semangat karyawan diambil dari fenomena yang terjadi kemudian didapatkan 3 permasalahan yaitu apakah Kompetensi mempengaruhi semangat karyawan di PT. Doosan Cipta Busana Jaya, apakah Stres kerja berpengaruh terhadap semangat karyawan di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya, apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat karyawan dan apakah Kompetensi, stres kerja dan beban kerja mempengaruhi semangat karyawan.

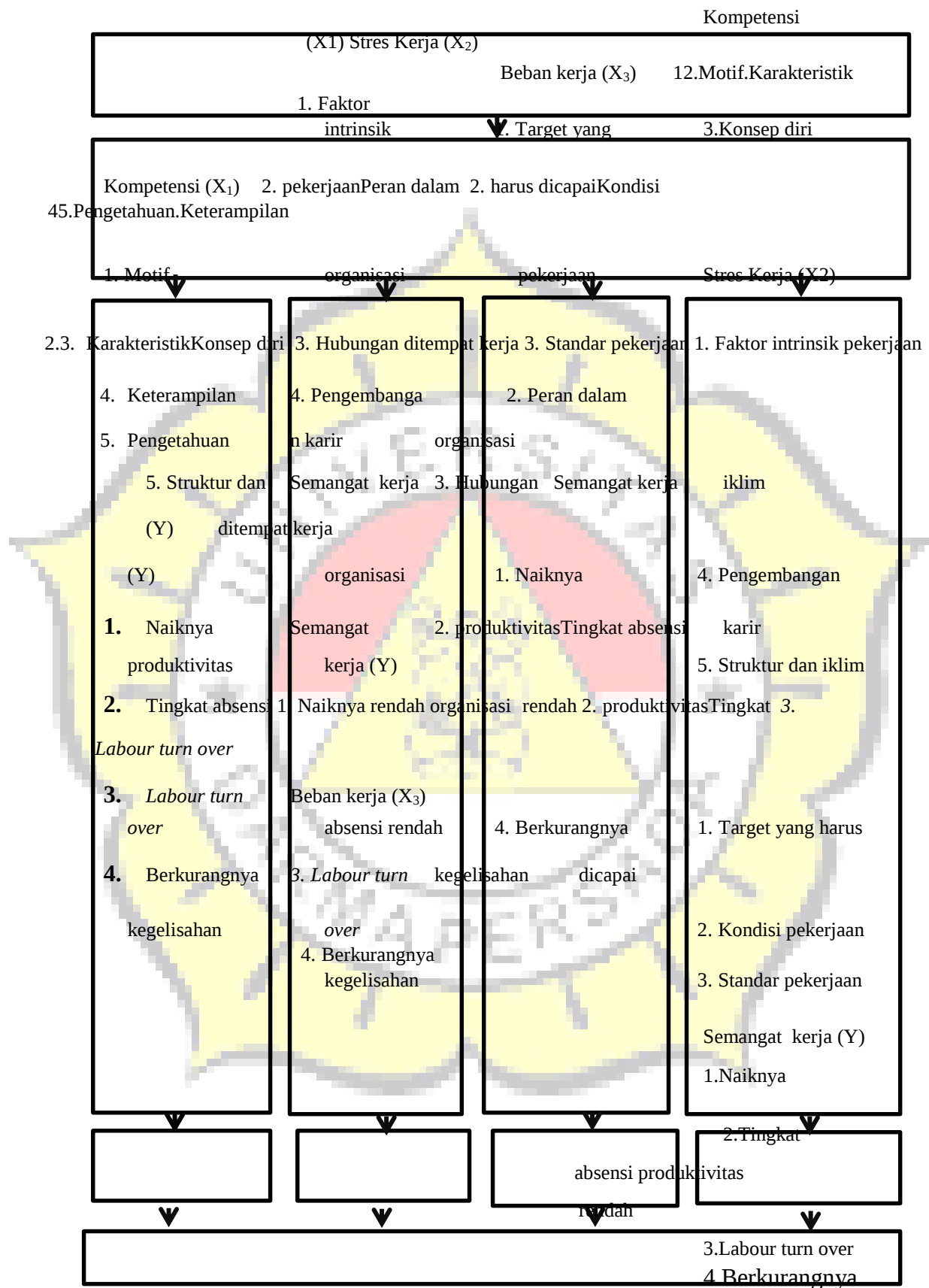
Dengan demikian maka jelas dengan adanya Kompetensi, stress kerja dan beban kerja yang baik, maka semangat karyawan juga akan lebih baik. Sehingga tujuan perusahaan akan dapat mudah tercapai. Dari uraian diatas kemudian selanjutnya dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dengan SPSS pengujian indikator dilakukan, lalu hasil SPSS diambil kesimpulan dan diberikan saran oleh karena itu model kerangka.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya

1. Apakah Kompetensi pengaruh terhadap semangat kerja di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya?
4. Apakah Kompetensi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pt. Doosan Cipta Busana Jaya?





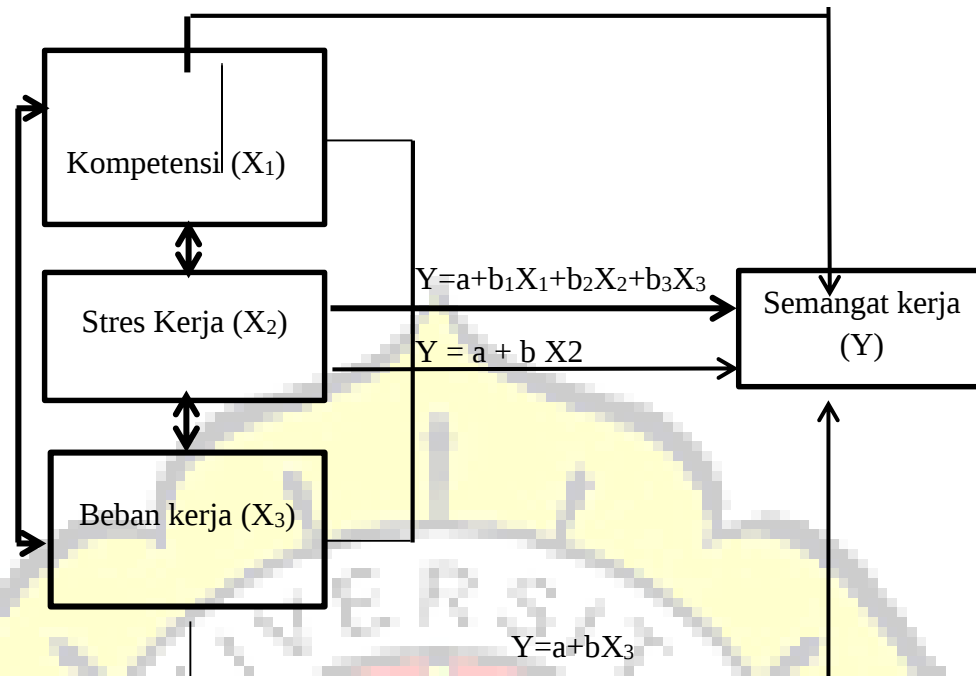
Regresi Linear RegresiLinear Regresi Linear Regresi linear sederhana
sederhana sederhana berganda

2.3 Paradigma Penelitian Kesimpulan dan Saran

Sugiyono (2014:63) menjelaskan paradigm penelitian diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang digunakan”.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang menunjukkan hubungan dengan variabel dependen. Untuk menjelaskan paradigm tersebut dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

$$Y=a+bX_1$$



Gambar 2.2 Korelasi dan Regresi Antar Variabel

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Kompetensi (X₁), Stres kerja (X₂) dan beban kerja dan satu variabel dependen yakni semangat (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + b_x$.

Berikutnya kompetensi (X₁) dan Stres kerja (X₂) dan beban kerja (X₃) mempengaruhi semangat kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.

2.4 Hipotesis penelitian

Menurut sugiyono (2014:90), hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan

hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja

H_0 = Diduga kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

H_a = Diduga kompetensi (X_1) sangat berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

H_0 = Diduga stress kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

H_a = Diduga stress kerja (X_2) sangat berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

H_0 = Diduga beban kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

H_a = Diduga beban kerja (X_3) sangat berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja (Y)

4. Apakah kompetensi, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

H_0 = Diduga kompetensi (X_1) dan stress kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha = Diduga kompetensi (X₁), stress kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap positif terhadap semangat kerja(Y)

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relavan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	Olyvia, Christoffel dan Agus Soegoto Jurnal EMBA Vol.5 No 3 2017 ISSN 23031174	Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilaya V Manado	Dari hasil penelitian dapat diketeahui variabel kompetensi (x1) dan semangat kerja (x2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berdasarkan perhitungan analisa regresi berganda dengan tingkat signifikansi p-value=0,000<0,05. Secara parsial variabel kompetensi x1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi p-value 0,000<0,05. Variabel semangat kerja (x2) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari tingkat signifikansi p-value 0,003<0,05.

2.	Muhammad Imam Fauzi tahun 2018	Pengaruh Kompetensi, stress kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan bahwa hubungan sebesar 0.635 dan memiliki pengaruh sebesar 63,5%. Sedangkan kompetensi kerja(x1) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 0,547 dan memiliki pengaruh sebesar 54,7%. Demikian juga untuk variabel stress kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) memiliki hubungan sebesar 0,445 dan memiliki pengaruh sebesar 44,5%
3.	Fahmi Syaifuddin.	Pengaruh Stress Kerja dan	Hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan
	2016. Jurnal Ekonomi Modernisasi 12,3 (JEM) Vol 107-116	Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan	terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja

4	Jumantoro Reigion, Farida Umi dan Adi Santoso. 2019. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akutansi Vol.5 No 1 2019 E-ISSN: 2599-0578 ISSN: 2598-7496	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	Hasil penelitian keseluruhan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja berdasarkan uji T dengan nilai hitung $1,162 < t$ tabel $2,051$, dengan signifikan sebesar $0,255 > 0,050$ Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil uji T dengan nilai t hitung $2,973 > t$ tabel $2,051$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,050$ dan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan uji T dengan hitung $1,277 < t$ tabel $2,051$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,050$ dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel , motivasi kerja, beban kerja dan pelatihan secara serempak terhadap produktivitas kerja . dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dan dilihat dari nilai R Square $0,741$ hal ini berarti variabel sebesar $74,1$ sedangkan sisanya ($100\% - 74\% = 25,9\%$) dipengaruhi faktor lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel disebut error
---	---	---	--