

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan, perencanaan dan pengkoordinasian dilingkungan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Menurut Hamali (2018:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, kompensasi, pengarahan dan pengawasan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan manajemen sumber daya menurut Fahmi (2017:1) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Marwansyah (2014:3) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan

seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan sumber dan definisi diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan sistem sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan yang efektif dan efisien dalam organisasi.

2.1.2 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 unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang kompeten. Berikut diantaranya :

Menurut Hamali (2018:6) adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar

karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsentrasi.

i. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. **Pemberhentian**

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto,2015:54).Sementara Menurut Busro (2018:427) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam

menghadapi pekerjaan. Stres secara sederhana didefinisikan sebagai memburuknya keadaan emosi dan fisik dalam hidup, stres bisa dianggap sebagai respon tubuh terhadap hidup ini sendiri. Menurut Rivai (2017:307) stres kerja merupakan tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari seseorang

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan dan tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis pada seseorang.

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:243) menyatakan terdapat empat penyebab stres kerja, yaitu :

- a. Penyebab Stres Potensial
 1. Penyebab stres pribadi
 2. Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 3. Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 4. Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
- b. Penyebab Stres Pengalaman
 1. Persepsi karyawan
 2. Kepribadian
 3. Kemampuan
 4. Pengalaman
- c. Konsekuensi Stres Potensial

1. Konsekuensi fisiologi
2. Konsekuensi psikologi
3. Konsekuensi perilaku

2.2.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres ditempat kerja yaitu :

- a. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :
 1. Reaksi fisiologi, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
 2. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 3. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal – hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 4. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
- b. Gejala stres pada tingkat organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.2.4 Sifat Dasar Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:242) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu :

- a. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.
- b. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.
- c. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

d. Aspek stres yang berasal dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang – peluang dan ancaman – ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan – kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

2.2.5 Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari beberapa dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari tiga dimensi menurut Handoko (2017:200) yaitu:

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

b. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang

perludilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan. Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan supervisor (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisamenyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa supervisor (atasan) dan nilainilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

c. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:158) cara dalam mengatasi stres kerja yaitu :

a. Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang

b. Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini pegawai mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40) lingkungan kerja yaitu sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Lewa dan Subono (2015:130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sarwono (2015:77) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan dampak negatif bagi pegawai dalam mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan tempat dimana

pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari yang dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan, hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pada pendapat Enny (2016:58-59), yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2, yaitu:
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: tempratur suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non-fisik Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan didalam suatu organisasi.

2.4 Konflik Kerja

2.4.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan, nilai dan kebutuhan yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Stoner

(2015:85) konflik kerja merupakan perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.. Sementara menurut Rivai (2015:999) konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah perbedaan pendapat diantara anggota atau kelompok yang mempunyai tujuan atau pandangan yang berbeda.

2.4.2 Bentuk Konflik Dalam Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:155) ada empat konflik dalam organisasi, sebagai berikut :

- a. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.
- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi.

Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.

- c. Konflik staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan
- d. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi formal. Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

2.4.3 Penyebab Konflik Kerja

Menurut Hamali (2018:237) mengelompokkan penyebab-penyebab konflik, yaitu :

- a. Faktor – Faktor Struktural, terdiri dari :
 - 1) Hubungan wewenang, yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan bawahannya.
 - 2) Sumber Daya Umum, yaitu pembagian tugas – tugas yang sama.
 - 3) Perbedaan Tujuan, yaitu satu orang ingin meningkatkan produksi dan yang lainnya ingin meningkatkan komunikasi.
 - 4) Antara Ketergantungan, yaitu sebuah perusahaan sebagai suatu keseluruhan yang tidak dapat beroperasi tanpa departemen yang lain.

- 5) Ambiguitas Yuridiksi, yaitu kepada siapa seseorang dapat berdisiplin
 - 6) Spesialisasi, yaitu keahlian – keahlian dilapangan
 - 7) Inkonsistensi Status
 - 8) Kebutuhan Tanah, air dan makanan.
- b. Faktor – faktor personal, terdiri dari :
- 1) Hambatan – hambatan komunikasi
 - 2) Gaya manajemen konflik
 - 3) Perbedaan budaya
 - 4) Emosi
 - 5) Persepsi
 - 6) Kepribadian
 - 7) Keahlian dan kemampuan
 - 8) Nilai dan etika

2.4.4 Dimensi Konflik Kerja

Menurut Umam (2017:329) dimensi konflik kerja terdiri dari :

- a. Komunikasi

Komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalah pahaman antara pihak – pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik. Kesulitan semantic, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan gangguan dalam saluran komunikasi merupakan penghalang terhadap komunikasi dan menjadi kondisi aniseden untuk terciptanya konflik.

b. Struktur

Mencakup ukuran (kelompok), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan jurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat kebergantungan antara kelompok. Ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik. Semakin besar kelompok dan semakin terspesialisasi kegiatannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik.

c. Variabel Pribadi

Meliputi sistem nilai yang dimilikitiap – tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individumemiliki keunikan dan berbeda dengan individu yang lain.

2.4.5 Tipe - Tipe Konflik

Menurut Hamali (2018:238) mengelompokan konflik menjadi beberapa tipe, yaitu :

a. Konflik tujuan

Konflik yang muncul ketika seseorang individu diberikan pilihan atau dibebankan tujuan – tujuan yang tidak cocok satu sama lain, dan konflik ini berhubungan dengan muatan dari tujuan individu dan tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain.

b. Konflik Afektif

Konflik yang dapat dijelaskan dengan perasaan dan emosi yang tidak cocok dalam diri individu atau antarindividu.

c. Konflik Kognitif

Konflik yang terjadi ketika pikiran – pikiran dan ide – ide dalam diri seseorang individu atau antar individu atau kelompok yang tidak cocok.

d. Konflik Prosedural

Konflik yang ada ketika anggota kelompok tidak setuju dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan.

e. Konflik Lainnya

Konflik komunitas, konflik diplomatic, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflikkelompok, konflik internasional, konflik antarnegara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik antar social, konflik militer, konflik keagamaan, konflik ditempat kerja, konflik data, konflik hubungan dan konflik rasial.

2.5 Semangat Kerja

2.5.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Kaswan (2017:189) semangat kerja mencerminkan sikap mental seseorang. Orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya bersikap positif, optimis dan kooperatif dalam mendukung visi dan misi tim. Menurut Sri Widodo (2016:104) semangat kerja mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Widiantari,dkk (2015:4) semangat kerja adalah sejauh mana pegawai menjalankan tugas di perusahaan dengan penuh semangat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi pegawai yang bersikap positif dalam lingkungan kerjanya dalam menjalankan tugas diperusahaan.

2.5.2 Aspek Semangat Kerja

Aspek semangat kerja menurut Busro (2018:331), aspek semangat kerja dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

a. Disiplin Tinggi

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

b. Kualitas Untuk Bertahan

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

c. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

2.5.3 Tujuan Semangat Kerja

Tujuan dilakukannya penilaian semangat kerja pegawai menurut Busro (2018:337) yaitu :

- a. Mengetahui tingkat semangat kerja pegawai selama ini
- b. Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi
- c. Mendorong pertanggung jawaban pegawai
- d. Membedakan semangat kerja antara pegawai yang satu dengan lain.
- e. Mengembangkan SDM untuk penugasan kembali, promosi jabatan, training atau latihan
- f. Meningkatkan motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja
- h. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan mereka.
- i. Memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.

2.5.4 Dimensi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:427), dimensi semangat kerja 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.

b. Tingkat absensi rendah

merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah

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.

d. Berkurangnya kegelisahan

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

2.6 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikan suatu penelitian. Selain itu penelitian terdahulu memudahkan

penulis dalam menentukan langkah – langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut adalah penelitian yang pernah dilakukan dan menjadi salah satu sumber pertimbangan dalam penelitian saat ini:



Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rosmani.SE., MM (2020) <i>Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai kantor pelayanan pajak (KPP) pratama binjai.</i> Jurnal ilmiah Vol.2 No.3	Stres Kerja (X ₁) : 1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Ambiguitas peran Lingkungan Kerja (X ₂) 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Konflik Kerja (X ₃) 1. Komunikasi 2. Struktur 3. Variable pribadi Semangat Kerja (Y) 1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Labour turn over	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida (2021) <i>Pengaruh beban kerja,</i>	Stres Kerja (X ₁) : 1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Ambiguitas peran	Metode : Kuantitatif Alat analisis :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban

	<p><i>kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.</i> Vol. 10, No. 1, Januari 2021, hal. 110-118 ISSN 2302 - 7150</p>	<p>Lingkungan Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik <p>Konflik Kerja (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Komunikasi Struktur Variable pribadi <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> Naiknya produktivitas karyawan Tingkat absensi rendah Labour turnover 	<p>Regresi berganda</p>	<p>kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.</p>
3.	<p>Jaka Saputra & Suhada (2020) <i>Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.SUMATERA HAKARINDO PALEMBAN</i> G. Vol. 17 No.2, Juli 2020 : 140-</p>	<p>Stres Kerja (X_1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> Beban kerja Konflik peran Ambiguitas peran <p>Lingkungan Kerja (X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik <p>Konflik Kerja (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Komunikasi Struktur Variable pribadi <p>Semangat Kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p>

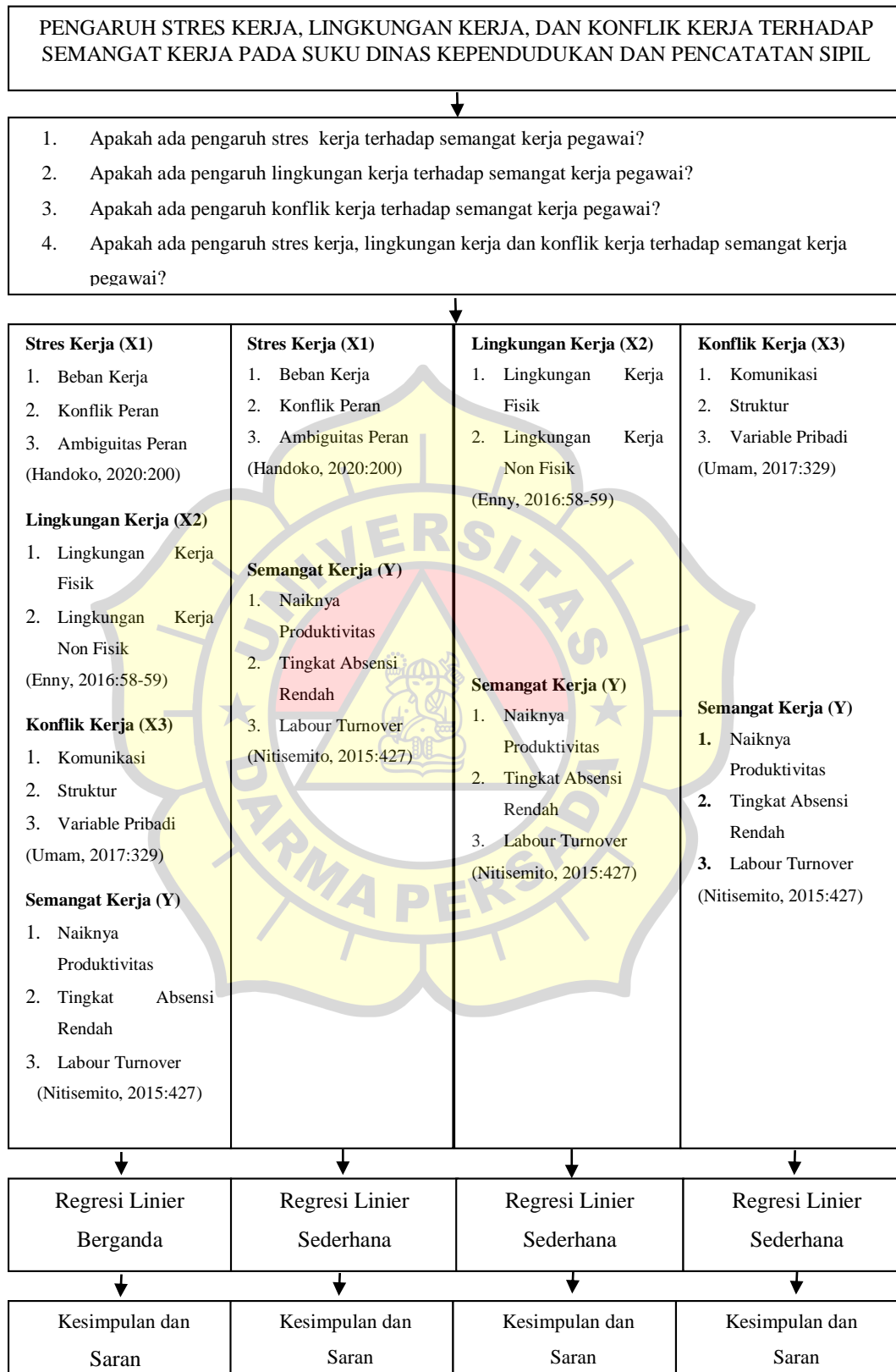
	153ISSN 1693 - 4091 E-ISSN 2622 - 1845	1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Labour turn over		
4.	Riska Mayanti, Ade Parlaungan Nasution & Rizki Syahputra (2021) <i>Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Stres Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu.</i> Vol. 01 No. 01	Stres Kerja (X ₁) : 1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Ambiguitas peran Lingkungan Kerja (X ₂) 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik Konflik Kerja (X ₃) 1. Komunikasi 2. Struktur 3. Variable pribadi Semangat Kerja (Y) 1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Labour turn over	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap stres kerja.
5.	Sri Langgeng Ratnasari & Gandhi Sutjahjo. (2017) <i>Pengaruh Kepemimpinan</i>	Stres Kerja (X ₁) : 1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Ambiguitas peran Lingkungan Kerja (X ₂)	Metode : Kuantitatif Alat analisis :	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap

	<p><i>Transformasi onal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan</i></p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, Vol 1, (2), 2017, 99-112 e-2579-9401, p-2579-9312</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik <p>Konflik Kerja (X_3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Struktur 3. Variable pribadi <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Labour turn over 	<p>Regresi berganda</p>	<p>Semangat Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.</p>
--	--	--	-------------------------	---

Sumber: Hasil olah data oleh penulis (2021)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis mengenai variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017: 600), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berikut Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Samsu, 2017:135).

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Konflik Kerja (X3) terhadap Semangat kerja(Y)

H_a : Adanya pengaruh variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Konflik Kerja (X3) terhadap Semangat kerja (Y)

2. Apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

H_a : Adanya pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

H_a : Adanya pengaruh variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

4. Apakah terdapat pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai ?

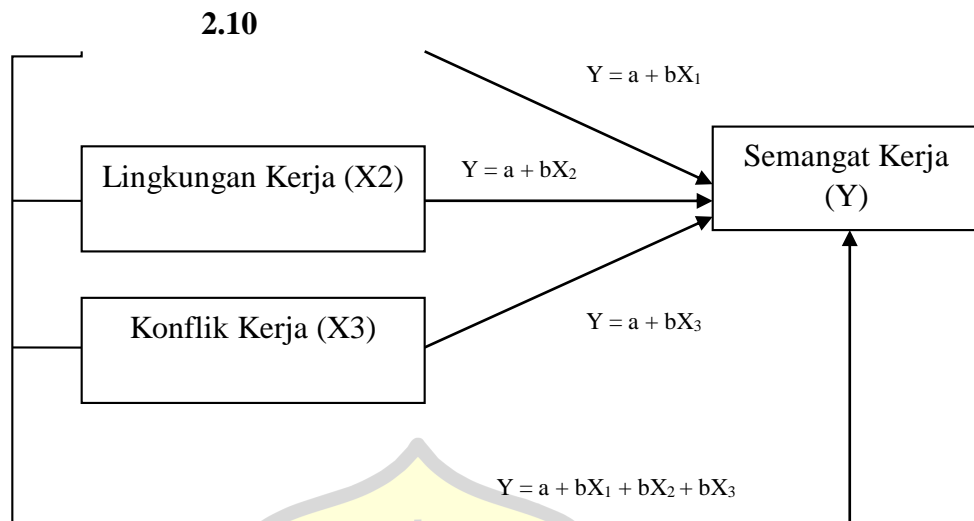
H_{04} : Tidak adanya pengaruh variabel Konflik kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)

H_{a4} : Adanya pengaruh variable Konflik kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)

2.9 Paradima Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan di teliti yang 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. Berikut paradigma penelitian yang dapat dilihat pada gambar 2.2 dibawah ini:

Stres Kerja (X1)



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) satu variabel dependen yakni Semangat Kerja (Y), dimana Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) mempengaruhi Semangat Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) Mempengaruhi Semangat Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a+bX1 + a+bX2 + a+bX3$$