

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang meliputi kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, pemilihan dan penempatan kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharaan (termasuk remunerasi), penilaian hasil kerja dan pengembangan karir, dan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja dan audit pribadi. SDM juga merupakan rangkaian proses untuk dapat menangani masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya agar dapat mendukung kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya bagian atau unit yang menangani sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia yang biasa disingkat dengan HRD (*Human Resource Department*).

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6) Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan

pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”. Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Handoko (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan

secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur hubungan atas para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan sumber daya manusia

pengadaan sumber daya manusia merupakan kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

2) Pengembangan

sumber daya manusia setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi balas jasa: pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan/ kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan

4) Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat, karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia.

5) Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan: sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti: memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah konsep multi-dimensi, sehingga sulit untuk sampai pada kesimpulan tunggal mengenai definisi yang tepat. Banyak para ahli yang mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi beban kerja yang berbeda-beda. Pengertian beban kerja sering diartikan sebagai sesuatu yang memberatkan atau menekan kehidupan seseorang.

Menurut Koesoemowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2017: 128) yang dimaksud dengan beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, dan menurut Munandar (2016:134) beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah volume tugas yang diterima oleh pegawai yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan.

2. Dimensi Beban Kerja

Dimensi dan beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Kemudian pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang sama setiap hari sesuai dengan job desk masing-masing posisi. Misalnya, karyawan yang berada di divisi produksi tentu akan bersentuhan dengan mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam menguasai mesin produksi membantu pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada seluruh elemen di lingkungan instansi agar pegawai yang bekerja di dalamnya:

- 1) Mudah Mengoperasikan pekerjaan yang di delegasikan
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja

- 4) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga atau instansi
- 5) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- 6) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalkan beban kerja karyawan, namun banyak organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan SOP, penggunaan waktu kerja yang dikenakan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dengan volume pekerjaan yang diberikan, maka semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan pegawai. Untuk itu perlu ditetapkan standar/waktu dasar dalam menyelesaikan suatu

volume pekerjaan tertentu di setiap organisasi yang besarnya tentu berbeda satu sama lain.

3. Tujuan Analisis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

- a. Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia.

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia pada suatu posisi atau unit kerja.

- b. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan.

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimal).

- c. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi.

Menggabungkan 2 (dua) posisi atau lebih menjadi 1 (satu) posisi, memisahkan 1 posisi menjadi 2 posisi atau lebih, atau membuat posisi baru.

- d. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standard Operating Procedure* (SOP)

Penyempurnaan SOP karena adanya redesign tugas/kegiatan pekerjaan dan perbaikan struktur organisasi.

- e. Menentukan Standar waktu tugas dan Aktivitas

Diperoleh waktu standar untuk setiap tugas dan kegiatan sesuai standar normal dalam organisasi atau perusahaan.

4. Dampak Dari Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan berakibat kepada stres fisik dan psikologis pada karyawan, reaksi emosional seperti gangguan fokus pada pekerjaan, mudah emosi, dan sakit kepala. Dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja dikarenakan tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit, hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan dalam bekerja sehingga memiliki hal-hal yang cenderung membahayakan pekerjaannya.

5. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Berikut ini menurut Koesoemowidjojo (2017:24), beberapa faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

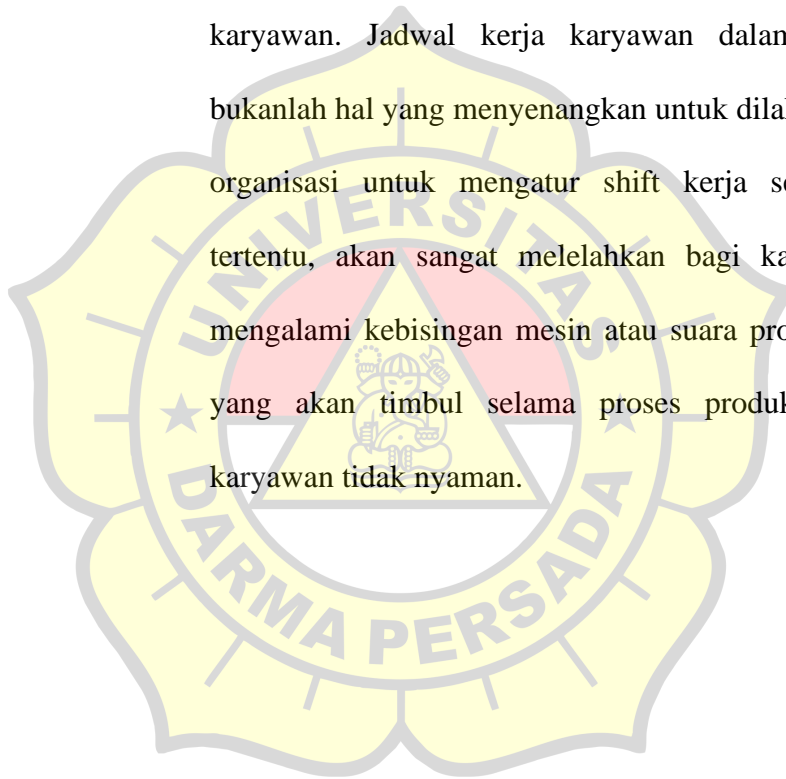
Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja kimiawi, psikologis, biologis, dan fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun jika lingkungan kerja dalam hal ini pencahayaan kurang optimal, suhu ruangan yang panas, debu, asap, paparan bahan kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara di ruang kerja atau ruang produksi karyawan, maka kurangnya kesadaran untuk melaksanakan manajemen kamar sehingga kebisingan disebabkan oleh kebisingan. Pada puncaknya, karyawan akan melakukan pekerjaan yang tidak memenuhi standar atau target yang telah ditentukan karena kondisi lingkungan yang kurang baik.

2) Tugas – Tugas Fisik

Tugas fisik merupakan alat dan sarana membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan sampai pada tingkat kesulitan yang dihadapi saat menyelesaikan pekerjaan.

3) Budaya Organisasi

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga gaji atau remunerasi juga akan memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang mengalami kebisingan mesin atau suara produksi lainnya yang akan timbul selama proses produksi, membuat karyawan tidak nyaman.



2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah ciri khas atau pedoman sebuah organisasi untuk diterapkan oleh setiap anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan, budaya organisasi memiliki peranan penting agar memotivasi serta meningkatkan efektifitas kerja pada suatu organisasi atau perusahaan, selain itu budaya organisasi juga dapat dijadikan alat untuk menentukan arah organisasi dan menentukan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

Budaya organisasi juga memiliki peranan sebagai norma – norma dan nilai – nilai perilaku yang dimana anggota organisasi atau karyawan perusahaan harus tunduk padanya. Jadi, suka tidak suka, ketika seseorang memasuki organisasi, mereka akan mengikuti adat dan budaya yang berlaku saat ini di organisasi tersebut.

Menurut Yuliantarti (2016) “budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai – nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya” dan menurut Zuki (2016:33) mengatakan “budaya organisasi adalah suatu bentuk anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”. Sedangkan menurut Wahab (2016:49) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai,

kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”. Menurut Fauzan & Fathiyah (2017) “Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah ciri khas atau pedoman sebuah organisasi untuk diterapkan oleh setiap anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2016:38) mengemukakan Dimensi budaya organisasi menjadi enam elemen, sabagai berikut:

a. Keteraturan Perilaku yang diamati

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

b. Norma

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

c. Nilai – Nilai yang dominan

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

d. Aturan Filosofi

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajatinnya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

Menurut Ganyang (2018:3) mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

a. *Innovation and Risk Taking*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil resiko tingkat tertentu

b. *Attention to Detail*

Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari – hari.

c. *Outcome Orientation*

Manajemen organisasi ada baiknya focus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

d. *People Orientation*

Setiap keputusan dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu – individu anggota organisasi.

e. *Team orientation*

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif dan efisien dibandingkan kerja individu – individu.

f. *Aggressiveness*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

g. *Stability*

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai – nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Norma – norma dan Nilai – nilai organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya sangat berperan dalam mempengaruhi perilaku dan etika anggota didalamnya yang secara tidak langsung membentuk budaya kerja seseorang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:36) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas organisasi pada karyawan dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi.
- b. Memudahkan komitmen kolektif dan menanamkan rasa bangga pada diri karyawan.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi karyawan.

Budaya organisasi mengacu pada sistem pemahaman bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut mereka dari organisasi lain. Sistem pemahaman bersama ini, dalam pengamatan yang lebih tepat adalah sederet karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

4. Unsur – Unsur Budaya Organisasi

Menurut Ganyang (2018:11), Secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

a. Nilai – nilai

Nilai – nilai ini menjadi kebiasaan yang ada dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun – tahun entah itu tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman beranggota organisasi tersebut.

b. Sikap

Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi didalam organisasi

c. Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada

d. Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh organisasi.

e. Pembeda

Nilai – nilai, sikap, perilaku, dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau berbeda.

Sedangkan menurut Tika (2014:62) Unsur – unsur budaya organisasi adalah sebagai Berikut:

a. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip yang menjelaskan usaha.

c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal, dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e. Berbagi nilai (*Sharing of Value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Pewarisan (*learning procces*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota – anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kelompok organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap lingkungan.

5. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Priansa (2018:169) menyatakan bahwa 5 unsur yang mempengaruhi Budaya Organisasi:

a. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap hal – hal yang harus dilakukan organisasi agar berhasil. Lingkungan usaha

yang terpengaruh antara lain, produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan, pemerintah dan lain – lain. Oleh sebab itu organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut, seperti kebijakan penjualan penemuan baru atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2) Nilai – nilai

Nilai – nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai – nilai inti sebagai pedoman berpikir atau misi organisasi. Nilai – nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi seseorang, yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap organisasi untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai – nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan dapat berasal dari pendiri organisasi, manajer dan kelompok – kelompok organisasi atau perseorangan yang berhasil menciptakan nilai – nilai organisasi. Pahlawan dapat

menumbuhkan Idealisme, Semangat, dan tempat mencari petunjuk apabila terjadi kesulitan dalam masalah organisasi.

4) Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai – nilai utama organisasi, tujuan yang penting, serta orang – orang yang penting dan yang dapat dikorbankan. Acara – acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti pegawai yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik dan sebagainya.

5) Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

2.1.4 Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan umpan balik pada karyawan secara fisiologis dan psikologis terhadap keinginan atau tuntutan organisasi. Stres kerja merupakan faktor yang dapat memberikan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak ditangani dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dari segi lingkungan kerja maupun di luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif. yang pada akhirnya mempengaruhi semangat kerja mereka.

Menurut Fahmi (2016:278) berpendapat bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres muncul umumnya diikuti oleh faktor kejadian yang mempengaruhinya. kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi itu telah menekan jiwanya dan menurut Mangkunegara (2017:157) Stres kerja merupakan perasaan depresi yang dialami karyawan dalam mengharapakan pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari gejala-gejalanya, antara lain emosi yang tidak

stabil, perasaan tidak enak, menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, stres. peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan. Sedangkan menurut P. Siagian (2016:300) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan kondisi fisik, cara berpikir, dan emosi. Jika stres yang timbul tidak segera diatasi, maka akan mengakibatkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi tertekan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan dapat mengakibatkan perubahan Perilaku, cara berpikir dan emosi karyawan.

2. Dimensi Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stress Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban bagi karyawan, terutama ketika terjadi perubahan organisasi. Dimensi lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stress Organisasi

Dimensi stress organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas terkait banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa lelah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang dialami karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya. Klaim pribadi mengenai kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stress Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

3. Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Fahmi (2016:278) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

- a. Stres karena tekanan dari dalam (faktor internal), kondisi ini biasanya membuat seseorang benar-benar dalam keadaan tidak nyaman.

b. Stres karena tekanan dari luar (faktor eksternal), kita dapat menyebut kasus faktor eksternal sebagai kondisi tekanan kerja dari tempat dia bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:204), antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi atau Pimpinan atau Kelompok Kerja
- e. Balas Jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, orang tua, dll

4. Gejala Stress Kerja

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

- a. Gejala Stress pada Individu terdiri dari:
 - 1) Reaksi Fisiologis, Seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
 - 2) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, kebencian dan lekas marah, hipokondria, kelelahan, masalah rumah tangga, perasaan terisolasi.

- 3) Reaksi kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi, kesulitan mengingat sesuatu, kesulitan mempelajari hal baru, kesulitan dalam mengambil keputusan.
- 4) Reaksi perilaku, seperti penyalahgunaan narkoba, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku destruktif.

b. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi

Terdiri dari ketidakhadiran karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan, produktivitas rendah, kesalahan kerja dan kecelakaan, peningkatan biaya kompensasi atau perawatan kesehatan.

5. Dampak Stress Kerja

Menurut Fahmi (2016:279) dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sulit berfikir fokus
- b. Nafsu makan berkurang
- c. Terjadi penurunan produktivitas organisasi
- d. Tingkat keamanan perusahaan menjadi lemah

6. Mengatasi Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204) bagaimana stres kerja mempengaruhi karyawan yang bersangkutan? Prestasi kerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran dan perilaku aneh, pemarah dan suka

menyendiri. Jadi, stres harus diatasi sedini mungkin. Untuk mengatasi stres dilakukan dengan pendekatan psikologis dan konseling. Konseling adalah mendiskusikan masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud membantu karyawan tersebut untuk memecahkan masalah dengan lebih baik. Fungsi konseling:

- a. Memberi Nasihat, dengan cara mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
- b. Penentraman Hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugas – tugasnya asalkan dikerjakan dengan sungguh – sungguh.
- c. Komunikasi, yaitu melakukan kombinasi dua arah, Formal dan Informal, Vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
- d. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya secara gamblang dan jangan di interupsi sampai dia selesai mengemukakannya. Baru kemudian kita memberikan pengarahan yang bersifat Rohani dan Psikologis.
- e. Penjernihan pemikiran, yaitu dengan pembahasan problem secara serius dengan orang lain, membantu seseorang untuk berfikir realistis dan objektif mengatasi masalahnya.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Kaswan (2017:189) “Moral adalah cerminan dari sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim.” Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya optimis, positif, dan mendukung visi dan misi tim. Sedangkan menurut Hasibuan (2016;94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan menurut Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Selanjutnya dimaknai bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan kontribusi untuk bekerja dalam arti yang lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan kesediaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan lebih banyak pekerjaan dan menyelesaikannya dengan lebih baik.

2. Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam hal ini terdapat indikasi menurunnya semangat kerja. Menurut Nitisemito (2015;4), Semangat kerja berkaitan dengan:

a. Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas tepat waktu, tidak sengaja menunda pekerjaan, dan mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu, standar kerja harus dibuat untuk menentukan apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- 1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda Pekerjaan
- 3) Mempercepat Pekerjaan

b. Tingkat absensi

Ketidakhadiran yang rendah merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja, karena terlihat bahwa persentase ketidakhadiran semua karyawan rendah. Dimensi absensi rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa

4) Sakit

c. Tingkat Perpindahan Karyawan (Labour Turnover)

Peningkatan turnover karyawan disebabkan karena ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih cocok. Dimensi tingkat perputaran karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- 1) Setia Terhadap Perusahaan
- 2) Senang bekerja didalam perusahaan

d. Kerusakan

Peningkatan kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian di tempat kerja berkurang dan terjadi kecerobohan di tempat kerja. Dimensi kerusakan diukur dengan menggunakan indikator tingkat Kerusakan.

e. Kegelisahan Karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator tingkat kegelisahan

f. Tuntutan Karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk

mengajukan tuntutan. Dimensi tuntutan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

g. Pemogokan Kerja Oleh Karyawan

Pemogokan merupakan suatu bentuk manifestasi dan ketidakpuasan serta kecemasan, bila hal ini sudah memuncak dan tidak dapat ditahan lagi akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil umumnya berakhir dengan mogok kerja.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menjaga kestabilan atau meningkatkan semangat kerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting, karena dengan semangat kerja dapat memberikan sesuatu yang positif bagi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Menurut Kaswan (2017:568) bahwa “Semangat atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2015;112) terdapat 7 (Tujuh) Faktor yang mempengaruhi semangat Kerja:

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi

- c. Komunikasi
- d. Hubungan manusiawi
- e. Penempatan kerja
- f. Kompensasi
- g. Lingkungan kerja

4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pengembangan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus menerus agar mereka terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan bergairah. Hal ini sangat penting untuk kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menjaga semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang biasanya sesuai dengan perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisemito (2015:169) cara-cara tersebut antara lain:

a. Gaji yang Cukup

Setiap perusahaan harus mampu memberikan gaji yang memadai kepada karyawannya. Arti cukup disini adalah relatif, artinya dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan

rohani antara lain adalah menyediakan tempat ibadah, rekreasi dan sebagainya.

c. Menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan sesekali menciptakan suasana santai, seperti rekreasi bersama, mengadakan kompetisi olahraga antar karyawan lainnya.

d. Penempatan Kerja yang tepat

Setiap perusahaan harus dapat menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Ketidaktepatan dalam penempatan pegawai dapat membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal.

e. Perasaan Aman dan Masa Depan

Semangat kerja akan terbina jika karyawan memiliki rasa aman tentang masa depan profesinya. Untuk menciptakan rasa aman dalam menghadapi masa depan, ada perusahaan yang menerapkan program pensiun bagi karyawannya.

f. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan sedapat mungkin harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Jika fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan karyawan, berarti semangat kerja mereka juga dapat meningkat.

2.2 Landasan Empiris

Beberapa penelitian sebelumnya yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Yudha Aditya Warman/2016/ Pengaruh Beban Kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk cabang krekot EISSN-2527-8991	Beban Kerja: a. Waktu Bekerja b. Jenis Pekerjaan c. Kemampuan Semangat Kerja: a. Hubungan yang harmonis b. Kepuasan terhadap tugas c. Kegairahan	Metode Penelitian: a. Kuantitatif Alat Analisis: a. Regresi Linier Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Krekot
2.	Candra Pranata Manihuruk/2020/ Pengaruh Stress kerja, motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan E-ISSN 2632-2634	Stress Kerja: a. Konflik organisasi b. Stress Lingkungan c. Stress Organisasi Motivasi kerja: a. Gaji yang sesuai b. Budaya Perusahaan c. Tujuan Pribadi Semangat Kerja: a. Teamwork b. Kompensasi c. Kepemimpinan	Metode Penelitian: a. Kuantitatif Alat Analisis: a. Analisis regresi linier berganda b. Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial Stress kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

3.	<p>Eko Putra/2018/Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja Guru pada MTS Al-Huda Pekanbaru</p> <p>E-ISSN-2614-123X</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Keamanan b. Fasilitas Kerja c. Work Life Balance</p> <p>Budaya Organisasi: a. Struktur Organisasi b. Gaya Manajemen c. Karakteristik Organisasi</p> <p>Semangat Kerja: a. Kebanggaan b. Kepuasan</p>	<p>Metode Penelitian: a. Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: a. Regresi Linier Sederhana b. Regresi Linier Berganda</p>	<p>Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p>
4.	<p>Afrizal, Poundra Rizki, Dkk/2014/Pengaruh Konflik kerja dan Stress Kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Persero cabang Malang</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8. No. 1.</p>	<p>Konflik Kerja: a. Kecemburuan b. Komitmen Kerja c. Komunikasi</p> <p>Stress Kerja: a. Emosional b. Tumpukan pekerjaan c. Lingkungan Pekerjaan</p> <p>Semangat Kerja: a. Lingkungan kerja b. Rekan Kerja c. Pendapatan</p>	<p>Metode Penelitian: a. Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: a. Regresi Linier Sederhana b. Regresi Linier Berganda</p>	<p>Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun rekan kerja berpengaruh berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja.</p>
5.	<p>Sudarmin Manik/2019/Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada dinas kesehatan</p>	<p>Budaya Organisasi: a. Peraturan Yang berlaku b. Sosialisasi c. Norma</p> <p>Semangat Kerja:</p>	<p>Metode Penelitian: a. Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p>	<p>Hasil penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</p>

	Kabupaten Pelalawan Jurnal Niara E-ISSN-2528-7575	a. Suasana Batin b. Senang Terhadap Pekerjaan c. Konsekuensi	a. Regresi Linier Sederhana	pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan
6.	dhini rama dhania/2012/ jurnal psikologi: pitutur/ pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus)/ universitas muria kudus orcid.org/0000-0002-1632-3723	Stress Kerja: a. Jumlah waktu b. Konflik Peran c. Ketidakseimbangan peran kerja Beban Kerja: a. Tugas b. Organisasi Kerja c. Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja: a. Jenis Pekerjaan b. Upah dan Promosi c. Kondisi Kerja	Metode Penelitian: a. Kuantitatif Alat Analisis: a. Regresi Linier Berganda	pengaruh beban kerja terhadap pekerjaan tegangan Dengan efek yang sangat kecil, bahwa tidak ada bentuk beban kerja yang mempengaruhi stres kerja. sedangkan untuk Pengaruh Stres Kerja pada Kepuasan Kerja menunjukkan efek stres kerja pada pekerjaan kepuasan Dengan efek yang sangat kecil, bahwa tidak ada bentuk efek stres kerja pada kepuasan kerja.
7.	muhammad ras muis/jurnal pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/ vol 1 no 1 (2018): jesya volume 1 nomor 1 januari 2018 /fakultas ekonomi dan bisnis universitas	Budaya Organisasi: a. Sosialisasi b. Inovasi c. Peraturan Komitmen Organisasi: a. Komitmen Afektif b. Komitmen Kontinyu c. Komitmen Normatif	Metode Penelitian: a. Kuantitatif Alat Analisis: a. Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

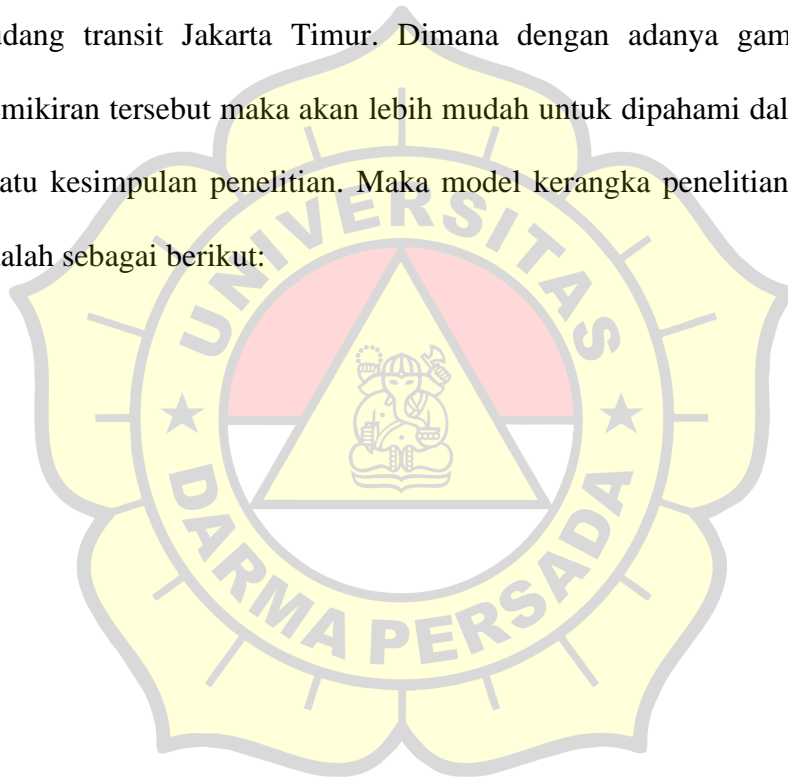
	<p>muhammadiyah sumatara utara.</p> <p>DOI: 10.36778/jesya, v1i1.7</p>	<p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. Kemandirian b. Inisiatif c. Kerjasama</p>		
8.	<p>Manik, S., & megawati, megawati. (2018)/ pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan.</p> <p>Jurnal Niara, 11(2), 118-124.</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <p>a. Stabilitas b. Orientasi pada manusia c. Orientasi pada hasil</p> <p>Semangat Kerja:</p> <p>a. Kerjasama b. Disiplin c. Gairah Kerja</p>	<p>Metode Penelitian:</p> <p>a. Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>a. Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan</p>
9.	<p>Ni Wayan Wahyuliani dan I Made Adi Suwandana/ Jurnal MBE/2019/ Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar</p> <p>ISSN – 3934 E-ISSN 2723 – 1704</p>	<p>Insentif Jasa Pelayanan:</p> <p>a. Kriteria dalam pemberian insentif b. Jumlah Insentif yang diterima</p> <p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Gaya Kepemimpinan b. Pressure</p> <p>Semangat Kerja:</p> <p>a. Kedisiplinan b. Tingkat Kerusakan c. Intention to Stay</p>	<p>Metode Penelitian:</p> <p>a. Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>a. Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan insentif jasa pelayanan, kepemimpinan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Insentif jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

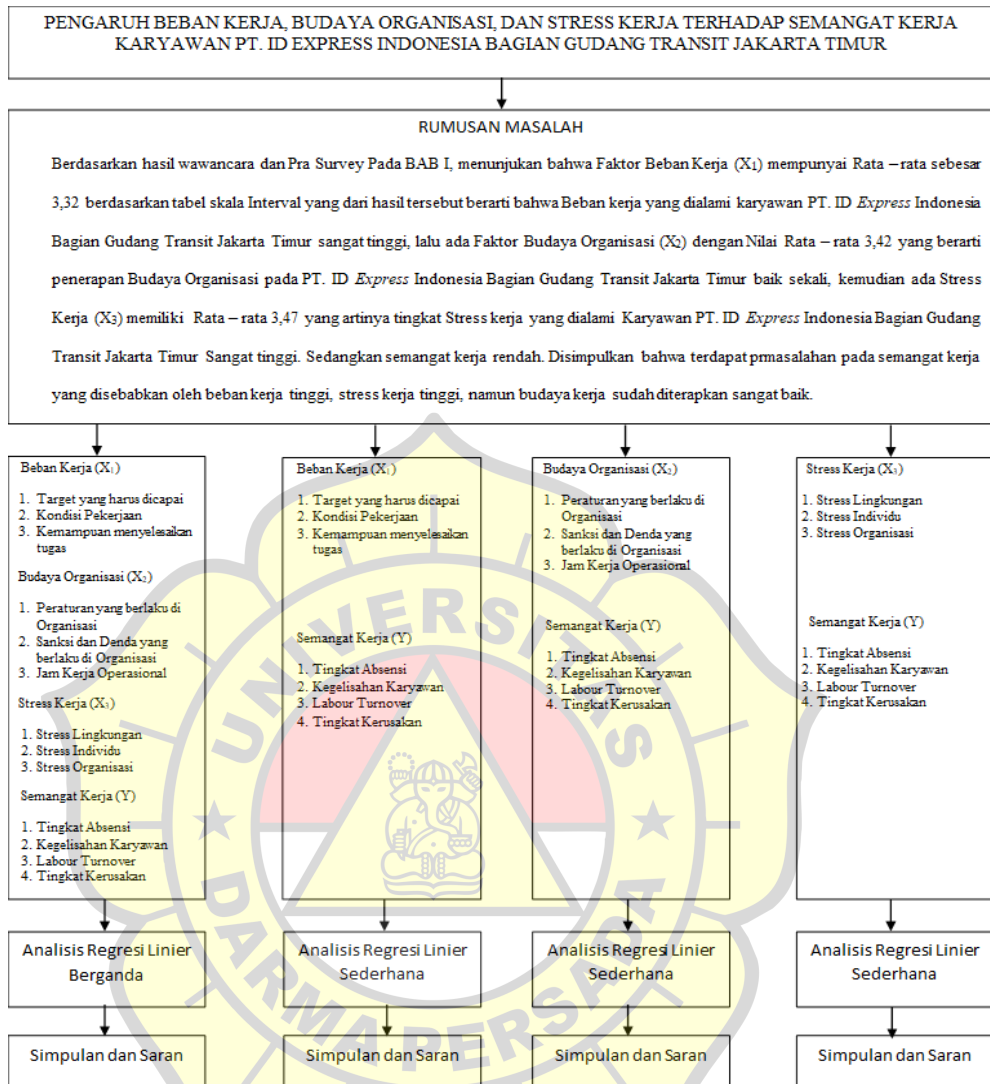
				semangat kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
10.	Syaifuddin Fahmi/ Jurnal Ekonomi Modernisasi/2016/Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. omega mas pasuruan E-ISSN 2502-4078	Stress Kerja: a. Gejala Fisik b. Gejala Psikologis c. Gejala Perilaku Konflik Kerja: a. Tujuan yang bertentangan b. Ketidakjelasan Pekerjaan c. Kurang Komunikasi Semangat Kerja: a. Intention to stay b. Labour Turnover c. Kedisiplinan	Metode Penelitian: a. Kuantitatif Alat Analisis: a. Regresi Linier Berganda	Stress kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja

Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir memuat alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu berdasarkan pendekatan hubungan pengaruh dan hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu kerangka berfikir tentang pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. ID Express Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur. Dimana dengan adanya gambar kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan penelitian. Maka model kerangka penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut:





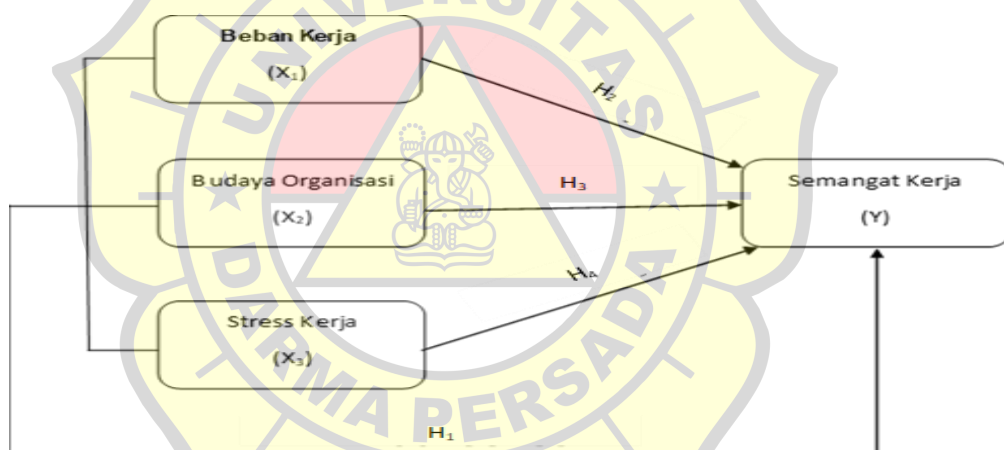
Sumber: Diolah Penulis Pada tahun 2021

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesa Penelitian

Menurut Ghozali (2016;116) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis tahun 2021

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

1. Apakah beban kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stress kerja (X_3)

berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)?

H₀: beban kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan stress kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)

H_a: beban kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan stress kerja (X_3)

berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)

2. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap semangat Kerja (Y)?
Ho: beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)
Ha: beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
3. Apakah budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja(Y)?
Ho: budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja(Y)
Ha: budaya organisasi (X_2) Bbrpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
4. Apakah stress kerja (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)?
Ho: stress kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
Ha: stress kerja (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
5. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)?
Ho: beban kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)
Ha: beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)
6. Apakah budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)?
Ho: budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)
Ha: budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap stress kerja (X_3)