

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Persaingan bisnis di Era globalisasi ini sesama perusahaan semakin ketat, dikarenakan sumber daya manusia yang semakin kuat, oleh karena itu perusahaan dalam merekrut karyawan haruslah teliti dan jeli. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum pula. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (karyawan) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang sangat perlu diperhatikan.

Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang berjiwa, berpikir dan berperasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti sumber daya modal dan sumber daya informasi. Manusia bisa sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memberikan insentif cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi

karyawan yang bekerja lambat atau karyawan sudah berusia lanjut. Perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-perturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Menurut Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan Menurut Kasmir (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama.

## 2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6-8) terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

### a. Fungsi Manajerial

#### 1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu untuk fungsi perencanaan.

#### 2) Pengorganisasian

Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

#### 3) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan rencana.

Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau

penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

## b. Fungsi Operasional

### 1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia (SDM) tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

### 3) Pemberian Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### 4) Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

#### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 7) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **3. Peranan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia Adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kejasteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

#### 4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejmini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway (2019:7), tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.



- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2.1.2 Konflik Kerja**

### **1. Pengertian Konflik Kerja**

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak lain, mengenai suatu hal yang pihak pertama dianggap penting. Konflik perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Menurut Robbins ( dalam Dalimunthe 2016:1) Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai saat salah satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, dan hal tersebut menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Konflik dapat mencakup tindakan secara terus terang atau kekerasan hingga ke bentuk-bentuk ketidaksepakatan yang tidak terlihat secara langsung.

Menurut Sopiah (2017:57) konflik kerja adalah merupakan suatu proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Sedangkan menurut Mangkumanegara (2016:155) menyatakan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkannya. Dalam kehidupan organisasi konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang yaitu :

- a. Pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan suatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.
- b. Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang bisa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (*konflik fungsional*) dan bisa pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional*).
- c. Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Dari pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu dan wajib menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi. Dan dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan suatu sikap ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai,

tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkumanegara (2016:155) dalam organisasi ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu berikut ini :

- a. Konflik Hierarki (*Hierarchical conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contoh : konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajemen, dan pengurus dengan karyawan.
- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contoh : konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- c. Konflik Lini Staf (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. Contoh : 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 informal dan organisasi formal. Contoh : pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

### 3. Penyebab Terjadinya Konflik Kerja

Menurut Mangkumanegara (2016:155) ada beberapa penyebab terjadinya konflik dalam organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- b. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- c. Tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan)
- d. Perbedaan dalam orientasi kerja
- e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- f. Perbedaan persepsi
- g. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
- h. Strategi permotivasi yang tidak tepat

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron ( dalam Rachman 2016:68) penyebab timbulnya konflik dapat dikelompokkan dari faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antarpribadi, yaitu :

- a. Faktor-Faktor Organisasi

Faktor penyebab konflik yang paling jelas adalah sebagai berikut :

- 1) Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang terbatas, dan konflik seringkali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan atau karyawan.
- 2) Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang. Seseorang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu mengenai siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban.
- 3) Yang sering berperan dalam konflik ialah interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan ini. Pada umumnya didalam organisasi, berbagai unit kerja, kelompok, dan individu harus bertanggung kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang atau pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat atau diberikan dalam bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik yang tajam.
- 4) Faktor sistem imbalan. Sistem ini menciptakan kesenjangan antar unit atau antar kelompok, bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi bila orang-orang yang terlihat mempersepsikan sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil atau bias.

5) Faktor diferensiasi atau pembedaan didalam sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan tersosialisasi dengan kelompoknya, dan cenderung menerima norma-norma dan nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasi dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah. Mereka memandang orang-orang diluar unit mereka berbeda, kurang berharga dan kurang kompeten dibandingkan dengan unit mereka dan orang-orang didalamnya. Pada saat yang sama, mereka cenderung menilai terlalu tinggi unit mereka dan orang-orangnya. Ketika ini terjadi, masing-masing unit dan orang-orang didalamnya cenderung mengedepankan kepentingan mereka sendiri. Cara pandang “kami” dan “mereka” ini gilirannya dapat memunculkan konflik.

b. Faktor-faktor antarpribadi

- 1) Rasa iri hati atau dendam
- 2) Kesalahpahaman atau salah tanggap
- 3) Komunikasi yang buruk

- 4) Kritik yang tidak tepat atau umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara yang menyinggung
- 5) Sejumlah karakteristik pribadi juga memainkan peran dalam konflik organisasi.

#### **4. Indikator-indikator konflik kerja**

Menurut Wahyudi (2017:42) menggambarkan kondisi awal penyebab konflik kerja, yaitu :

a. Karakteristik Individual.

- 1) Nilai-nilai
- 2) Sikap
- 3) Keyakinan
- 4) kebutuhan
- 5) kepribadian
- 6) penilaian

b. Kondisi Situasional

- 1) Tingkat interaksi
- 2) Kebutuhan akan konsensus
- 3) Perbedaan status
- 4) Komunikasi
- 5) Ambisius
- 6) Tanggung jawab

c. Struktur Organisasi

- 1) Spesialis dan diferensiasi

- 2) Saling ketergantungan tugas
- 3) Penetapan tujuan
- 4) Sistem penghargaan

## 5. Dimensi Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan yang mendasar dalam mempersepsikan isi persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila seseorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

d. Perbedaan dalam penilaian dan persepsi



Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, dan persepsi yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

e. Kesalahan dalam efeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerjanya, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **1. Pengertian Stres Kerja**

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Menurut Vaitzhal Rivai dan Dedi Mulyani (2016:307) Stres Kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Mangkumanegara (2017:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Ivanko (2018:241) Stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal

dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seorang merasa terganggu aktivitasnya mental maupun fisiknya sebagai akibat dari perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

## **2. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Rivai (2014:310) faktor-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 menunjukkan 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 dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian yang paling sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

c. Kondisi lingkungan kerja

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

d. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. 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 seorang 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 *neurotis*, yakni

seorang pemimpin yang sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan) perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja.

### 3. Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Sopiah (2015:114) mengelompokkan stres 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 memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

#### 4. Cara Menghilangkan Sumber Stres Ditempat Kerja

Menurut Balgia (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 stres 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.

#### 5. Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut Stephen P. Robbins (2016:796)

Sebagai berikut :

- 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.

## 6. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja menurut Ivanko (dalam Hamali 2018:243) menyatakan terdapat 3 penyebab stres, 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

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Semangat kerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena akan berpengaruh pada semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## **2. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Silitonga (2020:55) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun



hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik :

#### **a. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Silitonga yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan karyawan:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Tata warna ditempat kerja

#### **b. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik**

Menurut Alex Nitisemito (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam

hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok, Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

#### 4. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja sebagai dimensi terbagi menjadi dua macam yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat ditempat kerja. Indikator pada dimensi ini adalah :

- 1) Peralatan kerja
- 2) Fasilitas kesehatan
- 3) Mutu kehidupan kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Keadan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan. Indikator dari dimensi ini adalah :

- 1) Hubungan horizontal (sesama karyawan yang setara)
- 2) Hubungan vertikal (atasan dan bawahan)

## 2.1.5 Semangat Kerja

### 1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Widodo (2017:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2019:77) semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Sedangkan menurut Wibowo (2015:201) semangat kerja adalah sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan teman sesama.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerja berupa mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaanya, sehingga merasa bahagia dalam melakukan pekerjaanya, 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- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2019:167) faktor-faktor mempengaruhi semangat kerja yaitu :

### a. Upah yang rendah

Hal upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam 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 karyawan kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

### c. Kurangnya kedisiplinan

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

### d. Kurangnya informasi

Informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan

sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per-orang per-jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

### **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 karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan 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. Menurut Nitisimito (2014:200) cara-cara tersebut antara lain :

#### **a. Gaji yang cukup**

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat terjamin keuangannya dalam bekerja.

#### **b. Memperhatikan kebutuhan rohani**

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

adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

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

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

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

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh 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 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 dalam bekerja.

#### 4. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2019:4) dimensi dan indikator semangat kerja sebagai berikut :

a. Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Indikatornya adalah sebagai berikut :

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

b. Tingkat Absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Indikatornya adalah sebagai berikut :

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

c. Tingkat Perpindahan Karyawan (Labour Turnover)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kerusakan

e. Kegelisahan Karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan diantara sesama karyawan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kegelisahan



f. Tuntutan dari Karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

1) Tingkat Tuntutan

g. Pemogakan Kerja oleh Karyawan

Pemogakan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogakan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan peneliti yaitu sebagai tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensinya	Metode dan Alat analisa	Hasil Penelitian
1.	<p>Dewi Ratnasari, 2016 Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BRI Cabang Bekasi</p> <p>Skripsi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016.</p>	<p>1.Stres kerja (X1)</p> <p>2.Lingkungan kerja (X2)</p> <p>3.Semangat kerja (Y)</p>	<p>Metode : kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>hasil uji t diperoleh variabel stres kerja diketahui nilai signifikansi yang artinya terdapat hubungan yang negative yang sangat signifikan antara stres kerja dengan semangat kerja.Variabel diperoleh pada taraf signifikansi sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi. hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dan stres kerja secara simultan berpengaruh</p>

				terhadap semangat kerja.
2.	<p>Merita Indriati. 2015 Pengaruh Stres kerja, Konflik kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “BAARIKLANA” Desa Kepung</p> <p>Skripsi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri 2015.</p>	<p>1. Stres kerja (X1)</p> <p>2. Konflik kerja (X2)</p> <p>3. Lingkungan kerja (X3)</p> <p>4. Semangat kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang, maka diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.</p>
3.	<p>Candra Pranata Manihuruk. 2020 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai</p> <p>ISSN: 2623-2634/Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, Nomor 2, September 2020</p>	<p>1. Stres kerja (X1)</p> <p>2. Motivasi kerja (X2)</p> <p>3. Lingkungan kerja (X3)</p> <p>4. Semangat kerja (Y)</p>	<p>Metode : Asosiatif</p> <p>Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan</p>

				terhadap semangat kerja.
4.	<p>Andri Syahputra Akbar/2018/</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai</p> <p>Skripsi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 2018.</p>	<p>1. Stres kerja (X1)</p> <p>2. Konflik kerja (X2)</p> <p>3. Semangat kerja (Y)</p>	<p>Metode : Asosiatif</p> <p>Analisi regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh variabel stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perbaungan Serdang Bedagai. Konflik kerja diperoleh menunjukkan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan diperoleh, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.</p>
5.	<p>Syaefudin Fahmi/2016/STIE</p> <p>Kartanegara Malang. Pengaruh</p>	<p>1. Stress Kerja (X1)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Hasil uji hipotesis menunjukkan dinyatakan stress kerja (X1)</p>

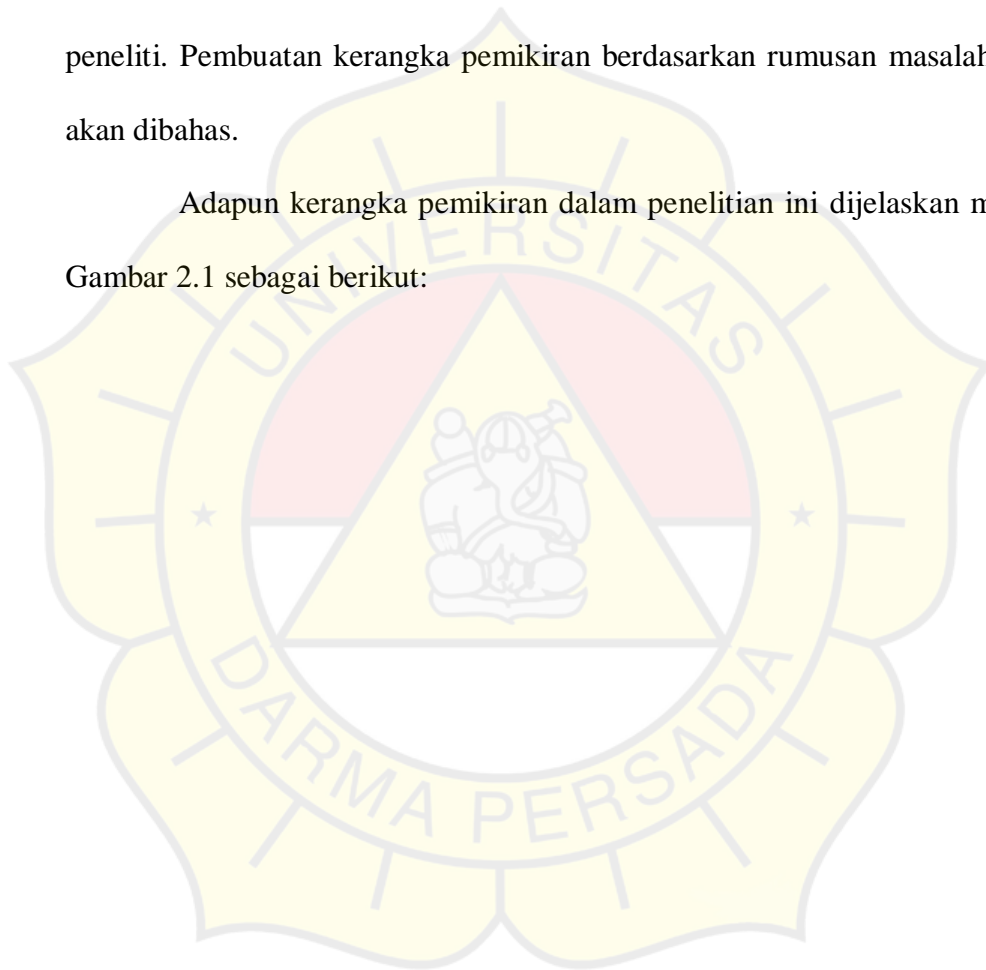
	<p>Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Samangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan</p> <p>Jurnal Ekonomi Modernisasi  <a href="http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO">http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO</a> JEM 12,3 (2016) 107- 116</p>	<p>2.Konflik Kerja (X2)</p> <p>3.Semangat Kerja (X3)</p>	<p>Analisi regresi linier berganda.</p>	<p>dan konflik kerja(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p>
6.	<p>Achmad L and Andriani D (2020).  Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahterah KaryaUtama) Sidoarjo</p> <p>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammdiyah Sidoarjo</p>	<p>1.Stress Kerja (X1)</p> <p>2.Konflik Kerja (X2)</p> <p>3.Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>4.Semangat Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel Stres Kerja, nilai signifikan berpengaruh terhadap Semangat kerja. Variabel Konflik kerja signifikan berpengaruh terhadap Semangat kerja.</p> <p>Variabel Lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap Semangat kerja.</p>

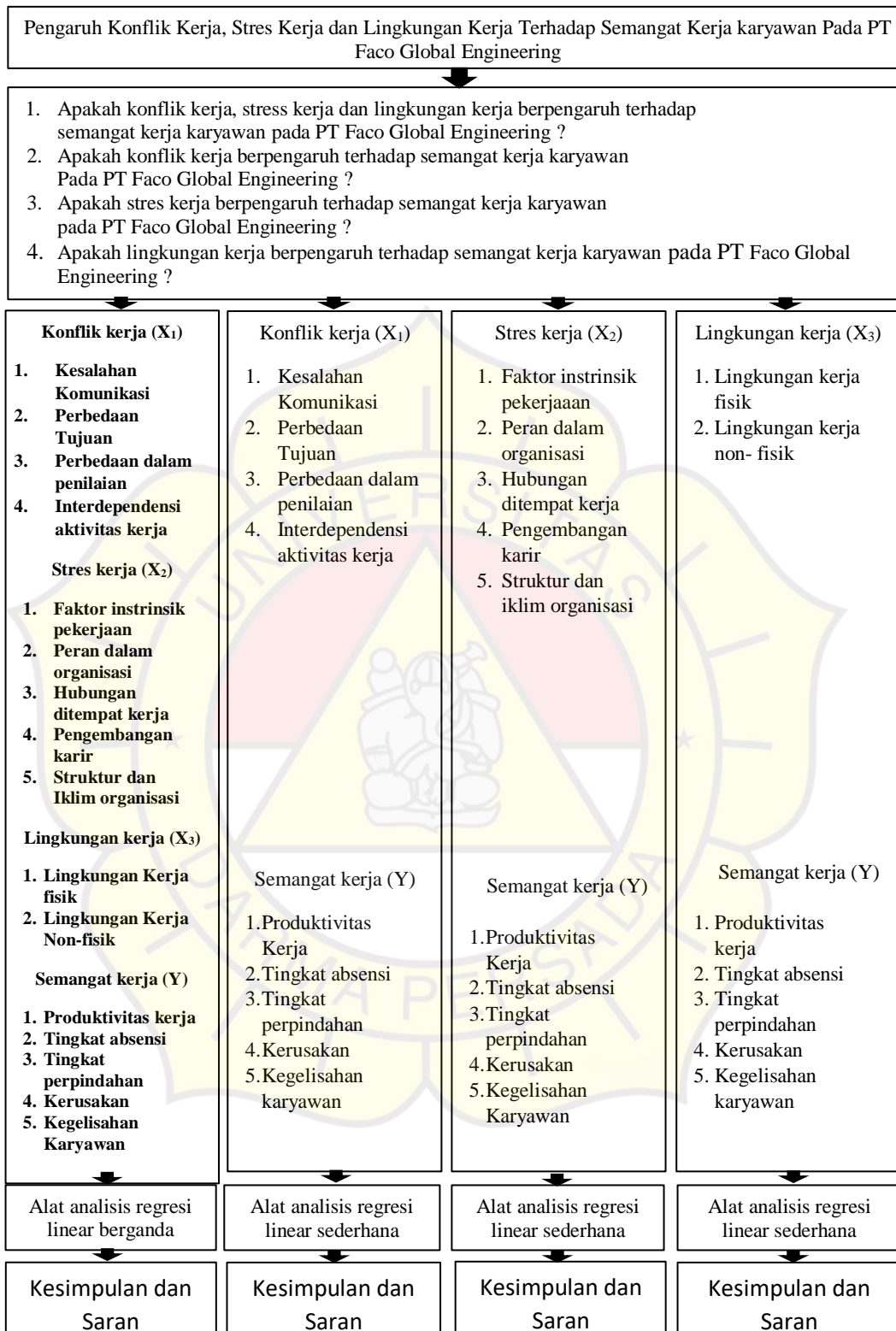
Sumber : Diolah penulis 2022

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Faco Global Engineering maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui Gambar 2.1 sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Faco Global Engineering ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Faco Global Engineering

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Faco Global Engineering

- 2) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Faco Global Engineering ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Engineering

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan konflik kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Engineering

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Faco Global Engineering ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Engineering



Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Enigneering

4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Faco Global Enigneering ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Enigneering

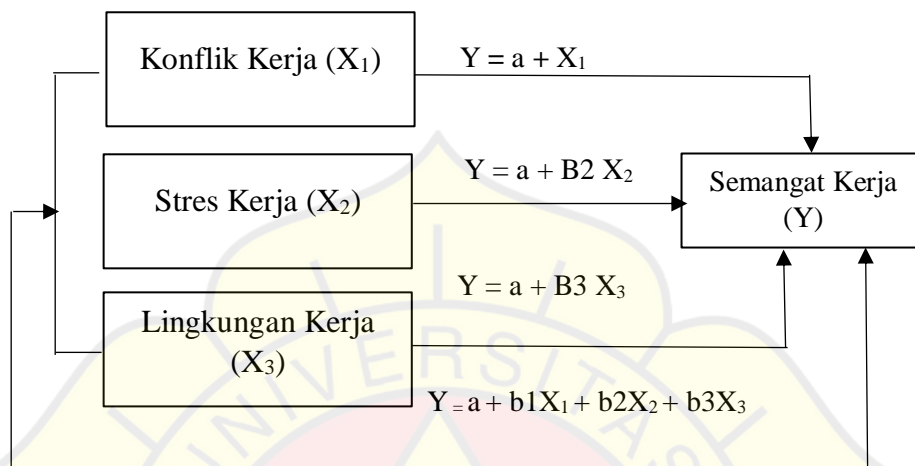
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dengan semangat kerja pada PT Faco Global Enigneering.

## **2.5 Paradigma Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:6) Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola paket yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu di jawab melalui penelitian, teori yang digunakan jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang dipergunakan. Dimana dalam penulisan ini menggunakan paradigma ganda dua variabel independent. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.3

## Paradigma Penelitian



Sumber : Sugiyono 2016

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu konflik kerja ( $X_1$ ) stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen yaitu semangat kerja ( $Y$ ), dimana konflik kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi semangat kerja ( $Y$ ) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya konflik kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi semangat kerja ( $Y$ ) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_1 X_3$ .