

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

“Menurut Pace & Faules (1998) stress adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya”.

Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para

karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stress kerja pada karyawan.

“Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif”.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pemimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3. Respons Stres

Taylor (1991), menyatakan stress dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stress pada individu, dan mengukur tingkat stress yang dialami individu. Respon stress dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

1. Respon fisiologis, dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
2. Respon kognitif, dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tidak wajar.
3. Respon emosi, dapat muncul sangat luas, menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
4. Respon tingkah laku, dapat dibedakan menjadi *fight*, yaitu melawan situasi yang menekan, dan *flight*, yaitu menghindari situasi yang menekan.

4. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

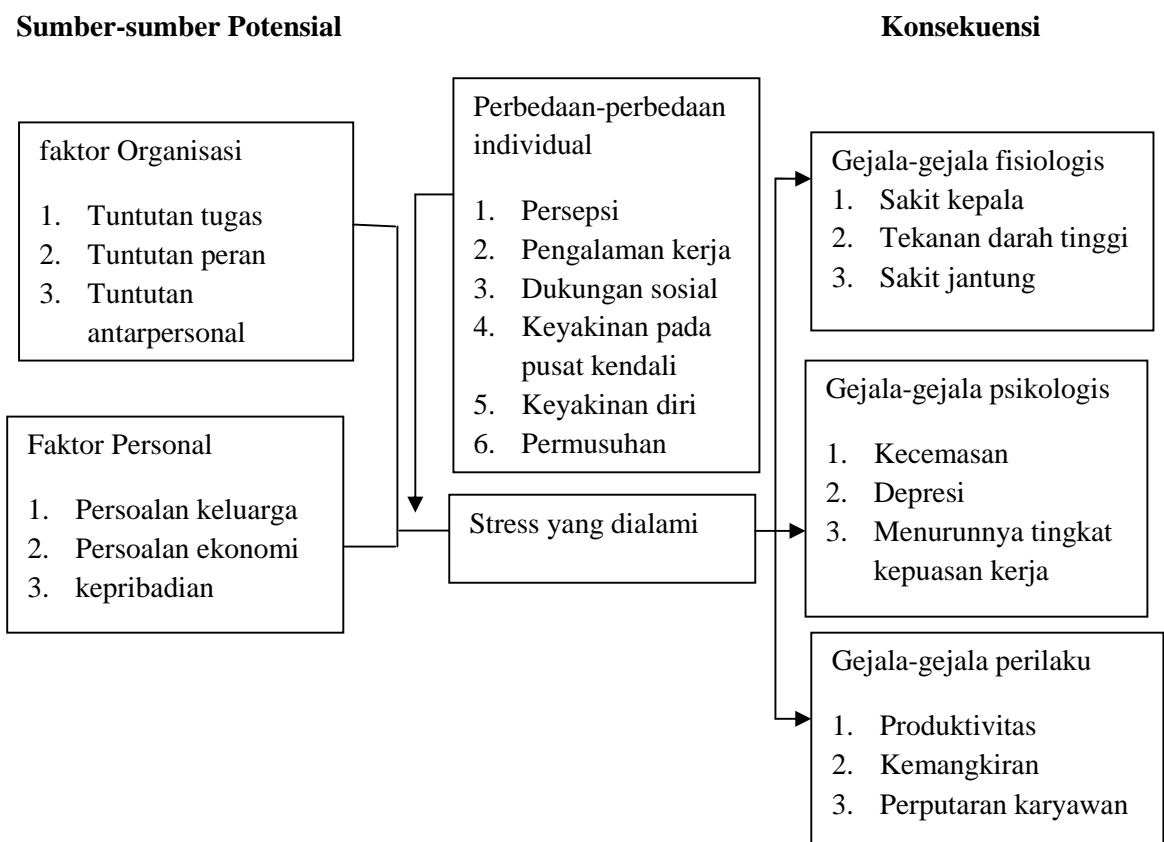
1. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran

dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

2. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress dibanding kepribadian Tipe B. beberapa cirri kepribadian Tipe A ini

adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Gambar 2.1 Model Stres



5. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Cooper (dalam Rice, 1999) terdapat 5 sumber stress yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang

berakibat kepada produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kondisi kerja (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, jadwal bekerja, dan bahaya fisik.

2. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stress karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*, dan pelecehan seksual.

3. Faktor Interpersonal

Stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan social yang buruk, persaingan politik,

kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan system pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan *family business* dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab. tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan

berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

6. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) mengkaji ulang beberapa kasus stress pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stress pada individu.

a. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stress pekerjaan:

1. Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung;
2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam;
3. Sensitif dan *hyperreactivity*;
4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi;
5. Komunikasi yang tidak efektif;
6. Perasaan terkucil dan terasing;
7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja;
8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas;
10. Menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah:

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular;
2. Meningkatnya sekresi dari hormone stress (contoh: adrenalin dan noradrenalin);
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung);
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis;
6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada;
7. Gangguan pada kulit;
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;
9. Gangguan tidur;
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah:

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan;
2. Menurunnya prestasi dan produktivitas;
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan;

4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan;
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas;
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi;
7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi;
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas;
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman;
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

7. Dimensi Stres Kerja

1. *Job demand*

Jones & Fletcher (1996) mendefinisikan *demand* sebagai “*the degree to which the environment contains stimuli that peremptorily require attention and repance*”. *Demand* adalah hal-hal yang harus dilakukan. Secara jelas, setiap pekerjaan harus dilakukan. Lebih khusus lagi disebut *Job Demand* sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis atau psikologis tertentu. Meskipun *Job demand* tidak selalu negatif, hal itu dapat berubah menjadi stress pekerjaan saat bertemu. *Demand* membutuhkan usaha yang tinggi dan arena itu yang terkait dengan biaya tinggi yang menimbulkan tanggapan negative seperti depresi, kecemasan, atau kelelahan (Scharfeli & Balkler, 2004).

2. *Insufficient job control*

Terdiri dari tidak adanya kreativitas kerja, keterampilan tidak sesuai kemampuan, tidak adanya pengambilan keputusan, dan rendahnya kontrol kerja.

3. *Inadequate social support*

Penerimaan dukungan social dari orang lain ditempat kerja dapat berupa ungkapan simpati dengan berwujud bantuan dan berperan dalam menangani situasi pekerjaan (Mis.,Caplan et.al., 1980). Secara intuitif, dukungn social diharapkan memiliki efek menguntungkan dengan mengurangi tingkat ketegasan pekerja untuk meningkatkan kesehatan yang dinyatakan buruk yang mungkin dipengaruhi oleh stressor ditempat kerja. Dengan demikian dukungan social muncul untuk mengurangi ketegangan (Beehr, et.al, 2010).

4. *Job insecurity*

Mengacu pada persepsi karyawan dan kekhawatiran tentang potensi kehilangan pekerjaan. Hal ini sebagian besar ditafsirkan sebagai stressor kerja dengan kemungkinan konsekuensi yang tidak menguntungkan bagi karyawan (Jacobson 1991 dalam Silla, 2008).

5. *Organizational system*

Terdiri dari kebijakan organisasi yang tidak adil, dukungan organisasi yang tidak memuaskan, konflik antar departemen dan keterbatasan komunikasi.

6. *Lack of reward*

Terdiri dari perlakuan yang tidak adil, ketidakjelasan masa depan, dan tidak adanya kesempatan untuk maju.

7. *Occupational climate*

Terdiri dari budaya kelompok, tidak konsistennya permintaan dalam pekerjaan, budaya otoritas dan deskriminasi *gender*.

8. Strategi Manajemen Stress Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stress lebih daripada sekedar mengatasinya, yaitu belajar menaggulangnya secara adaptif dan efektif, hamper sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang boleh dilakukan. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja kerja yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Sebelum masuk ke cara yang lebih spesifik untuk mengatasi *stressor* tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangannya. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang bgerkaitan dengan penyebab stress dalam hubungannya ditempat kerja. Stress dapat timbul pada beberapa tingkat berjajar dari ketidak mampuan bekerja dengan baik, dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan dan bawahan bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya keterampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat (Margiati, 1999).

Dari sudut pandang organisasi, Suprihanto (2003) mengatakan bahwa manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stress yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stress tertentu akan memberikan motivasi dan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas yang

lebih baik. Tetapi pada tingkat stress yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya motivasi karyawan.

Stress ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan maka manajemen mungkin akan berfikir untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh pekerja. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stress, ada dua pendekatan yaitu:

1. Pendekatan individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tugas yang berat.

2. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stress adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stress karyawan adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Melalui

strategi tersebut akan membuat karyawan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang diinginkan dan adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan oleh para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bahagia dan optimis itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, terlihat tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat adalah vitalitas yang bersemayam dalam jasmani kita, ia adalah energi dan jiwa kita. Semangat juga merujuk kepada sumber daya utama dari energi tersebut, dan pada batas tertentu berada dalam diri kita dan merupakan bagian dari kita (Hawley, 2001). Semangat kerja pada dasarnya berhubungan dengan moril kerja karyawan karena itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan moril kerja tersebut dengan harapan semangat kerja dapat meningkat. Dengan meningkatnya semangat kerja kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan dan tingkat absensi dapat diperkecil. Sedangkan menurut Nitisemito (1996), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja merupakan faktor yang penting dalam motivasi dan pemeliharaan sebagai alat pemberian perangsang. Semangat kerja memiliki hubungan langsung

dengan produktivitas (Moekijat,1991). Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka produktivitasnya akan meningkat. Keuntungan peningkatan semangat dan kegairahan kerja bagi perusahaan diantaranya yaitu pekerjaan akan cepat selesai, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Lateiner yang dikutip L. Sri Soekemi RB dkk (1988) bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik;
2. Sikap terhadap pimpinan;
3. Hasrat untuk maju;
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik;
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya;
6. Kesadaran akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja bukanlah faktor yang berdiri sendiri melainkan sebagai satu kesatuan dari berbagai macam faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1996) adalah sebagai berikut:

a. Gaji yang cukup

Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian perusahaan.

b. Mempertahankan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup maka mereka juga memberikan kebutuhan rohani seperti: menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain-lain.

c. Tempat karyawan pada posisi yang tepat

Maksudnya adalah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing mengadakan evaluasi bagi karyawan yang telah duduk pada posisi yang lama.

d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Harga diri dapat diperhatikan dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang berwujud surat penghargaan maupun hadiah materi, diajak berunding dalam memecahkan, membagi pakaian seragam dan sebagainya.

e. Tempatkan karyawan untuk maju

Maksudnya adalah tempatkan karyawan pada posisi sesuai dengan keterampilan masing-masing, mengadakan evaluasi bagi karyawan yang telah duduk pada posisi lama.

f. Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja akan timbul apabila karyawan mempunyai hubungan untuk maju dalam perusahaan.

g. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian insentif adalah system yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Kendati demikian perusahaan juga harus hati-hati jangan sampai dengan insentif yang diberikan perusahaan menjadi rugi.

h. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang cukup juga dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan.

Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan. Dalam kelompok

pekerja, semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Ciri-ciri semangat kerja tinggi adalah pekerja tampak senang (puas, tidak lekas marah, jarang sakit, patuh), optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok, serta ramah tamah satu sama lain (Moekijat, 1991).

3. Indikasi Turun atau Rendahnya Semangat Kerja

Semangat kerja dapat mengalami penurunan. Indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1996), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, apabila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk kerja. Dengan demikian, dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan meningkatnya tingkat kerusakan merupakan tingkat indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dalam hal ini berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja. Terganggunya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung munculnya tuntutan dan pemogokan.

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan,2003) yaitu semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin

untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

4. Dimensi Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1996), diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Naiknya produktivitas karyawan

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

b. Tingkat Absensi yang rendah

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

c. *Labour Turn-Over* yang menurun

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 jalanya perusahaan.

d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

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

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja didalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Terkadang perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif dan mana karyawan yang tidak produktif. Banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan perhatian dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dijaga agar dapat berproduksi dengan sebaik mungkin.

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja terjemahan dari "*performance*" berarti :

- a. Pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Hasil kerja seorang pekerja yaitu sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan adapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)
- c. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh (Dessler, 1992) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Dessler, kinerja terdiri dari tiga langkah, pertama

mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2004).

Menurut Mangkuprawira (2011) kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan”.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya yang berda dibawah pengawasannya. Dalam kinerja terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu (Turwahyudin, 2009):

1. Variabel individual

Variabel individual adalah variabel yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, umur, pengalaman, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional

Variabel situasional dapat dilihat dari faktor fisik dan pekerjaan yaitu metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik, (penyinaran, temperatur dan ventilasi). Selain itu juga variabel situasional dapat dilihat dari faktor social dan organisasi yang terdiri dari peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut model partner-lawyer Donnelly, et al (1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Persepsi terhadap tugas
4. Imbalan internal dan eksternal
5. Kemampuan, kebutuhandan sifat
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Hubungan pegawai dengan organisasi

3. Penilaian Kinerja

“Menurut Irawan (1997) berpendapat bahwa penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi maupun bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan dilakukan secara berkala”.

“Menurut Rivai (2004) bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Penilaian kinerja untuk dapat menilai kinerja karyawan secara obyektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi. Adapun penilaian kinerja itu adalah sebagai berikut:

1. kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
4. Pengetahuan mengenai pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.

7. Ketergantungan, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualaitas pribadi, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. (Turwahyudin, 2009).

4. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993), ia mengajukan tiga kriterian primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

5. Dimensi Kinerja

1. *Task Performance*

Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang secara langsung terlibat dalam produksi barang/jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung bagi proses inti teknis organisasi (Kahya: 2009).

2. *Interpersonal Citizenship*

Terjadi ketika rekan kerja satu sama lain membantu diluar persyaratan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga meningkatkan kinerja individu dan pada akhirnya memberikan kontribusi bagi kelompok dan fungsi organisasi (Settoon&Mossholder, 2002 dalam Bowler&Brass: 2006).

3. *Organizational Citizenship*

Disefinisikan sebagai “kinerja yang mendukung lingkungan social dan psikologis dimana *Task Performance* terjadi (Organ, 1997 dalam Yones et.al: 2010).

4. *Job Dedication*

Usaha ekstra yang melebihi *role requitment* menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan itu (Kahya: 2009).

D. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres adalah kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2003). Banyak riset yang telah menyelidiki hubungan stress-kinerja. Pola yang paling meluas yang dipelajari dalam literature stress-kinerja adalah hubungan U terbalik. Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi.

Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan kinerja menurun. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak mampu bekerja untuk menghindari stress. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Noviansyah & Zunaidah (2007) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan dengan pengaruh yang signifikan.

E. Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Keberadaan rasa semangat dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2003) yaitu:

“semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga pekerjaan lebih cepat selesai, dan karyawan lebih sedikit absen pada saat bekerja, karena itu tujuan perusahaan akan dapat terlaksana dengan baik. Dan sebaliknya jika semangat kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Jadi dengan kata lain, semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung pula dengan penelitian terdahulu dari Mirona Sormin (2009) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan bagi setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Tabel 2.1 menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Tahun Penelitian	Nama	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Hubungan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada Agen AJB bumiputera 1912 kantor cabang pancoran mas Depok	Astari Fitrianingsih	Stress kerja (x1) dan kinerja karyawan (y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sedang dan arah hubungan yang negative dan berlawanan.

2.	Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (2007)	Siti Nurhendra	Stress kerja dan semangat kerja (X) kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Noviansyah & Zunaidah	Stress kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Analisi regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, variabel motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5.	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Stress</i> dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja <i>salesman</i> (studi kasus pada PT. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang)	Agus Setyono,dkk	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Stress</i> (X1)dan kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Berdasarkan hasil analisis job stress yang disebabkan oleh sumber-sumber stress yang berasal dari organisasi dan individu merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

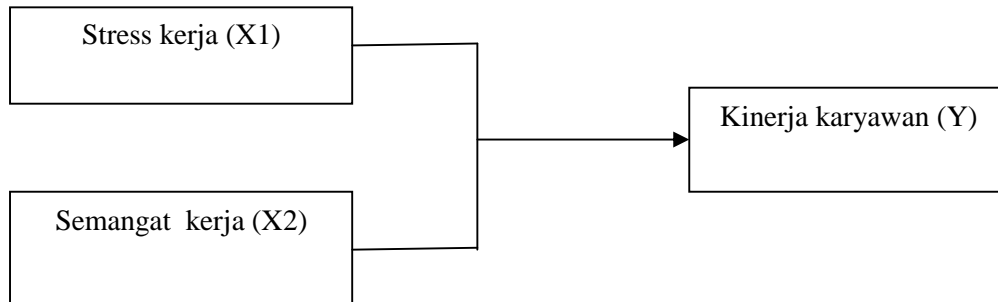
G. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga produktivitas karyawan, diantaranya dengan pelatihan dan pengembangan, kompensasi, perencanaan karir, motivasi serta keselamatan dan kesehatan kerja. Stres dalam kondisi tertentu apabila dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila tingkat stress tersebut sudah berlebihan bisaberdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Siti Nurhendra (2007) yaitu pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik individu dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Hal lain yang harus diperhatikan perusahaan adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Apabila semangat kerja meningkat hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik juga dengan cepat selesai pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Siti Nurhendra yang menunjukkan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja sangat berperan penting dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Secara umum kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

1. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang
2. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang

3. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Syariah Tanjung Karang