

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Septianto (2010:2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu

tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko 2001:135).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Dalam Robbin (2002:318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Dalam Rice (2009:33), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stress kerja, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Adanya semangat kerja yang

tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ananta:2008:6).

Sejalan dengan kondisi tersebut, PT. Alam Daya Sakti Semarang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan paving, marmer, ubin dan perlengkapan lainnya yang sudah berdiri sejak tahun 1975 ini, dituntut untuk meningkatkan target dalam kinerjanya. Perusahaan paving ini memproduksi dengan sistem penjualan berdasarkan pemesanan. Sekitar 300 karyawan di perusahaan tersebut, 125 karyawan merupakan karyawan pada bagian produksi dan sisanya adalah sebagai karyawan selain produksi. Karyawan produksi tersebut berjumlah 105 yang merupakan harian dan 20 merupakan karyawan tetap. Karyawan bagian produksi ini bertanggung jawab penuh terhadap barang yang diproduksinya, baik kualitas dan kuantitasnya. Karyawan bagian produksi di PT Alam Daya Sakti Semarang ini dibagi dalam 3 bagian yaitu *quality control* berjumlah 10 orang, pengawas tenaga kerja berjumlah 10 orang, dan pembuat produk berjumlah 105 orang. Dalam pembuatan produksi dibagi beberapa team.

Tugas-tugas karyawan bagian produksi untuk memproduksi barang mentah menjadi produk jadi dan bertanggung jawab terhadap produksi barang. Bentuk tanggung jawab karyawan bagian produksi tersebut meliputi pemenuhan target pesanan, dan kualitas produksi. Oleh sebab itu karyawan bagian produksi sering menghadapi permasalahan-permasalahan. Permasalahan yang dialami oleh

karyawan harian diantaranya stress kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja. Beban kerja yang berlebihan, tingkat keterlambatan datang kerja yang tinggi, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif akan mendorong karyawan terserang stress kerja dan menurunnya semangat untuk bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data target perusahaan perbulan yang menurun setiap bulannya.

Tabel 1.1
Pesanan dan Realisasi
Tahun 2011 (dalam meter)

Bulan	Pesanan	Realisasi	Pertumbuhan
Januari	22500	22500	0
Februari	22550	22550	0
Maret	22550	22450	(100)
April	22575	22450	(125)
Mei	22575	22575	0
Juni	22600	22510	(90)
Juli	22600	22570	(30)
Agustus	22750	22700	(50)
September	27500	27470	(30)
Oktober	26200	26200	0
November	23000	22900	(100)
Desember	22450	22450	0
Jumlah	279.850	279.325	(525)

Sumber: Data Sekunder PT Alam Daya Sakti Semarang Tahun 2011

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam tahun 2011 ada yang tidak tercapai oleh karyawan yang dimiliki perusahaan. Kondisi ini menandakan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT Alam Daya Sakti Semarang. Berdasarkan jumlah pesanan 279.850 meter pada tahun 2011 yang dapat direalisasikan atau yang mampu

dikerjakan oleh karyawan hanya 279.325 meter, dengan tingkat pertumbuhan negatif 525 meter.

Tabel 1.2
Pesanan dan Realisasi
Tahun 2012 (dalam meter)

Bulan	Pesanan	Realisasi	Pertumbuhan
Januari	22500	22500	0
Februari	26550	26550	0
Maret	22850	22850	0
April	22900	22900	0
Mei	22800	22800	0
Juni	22700	22700	0
Juli	28000	27890	(110)
Agustus	29050	29000	(50)
September	27500	27500	0
Oktober	27200	27200	0
November	28000	27900	(100)
Desember	28500	28375	(125)
Jumlah	308.550	308.165	(385)

Sumber: Data Sekunder PT Alam Daya Sakti Semarang Tahun 2012

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam tahun 2012 ada yang tidak tercapai oleh karyawan yang dimiliki perusahaan. Kondisi ini menandakan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT Alam Daya Sakti Semarang. Dari jumlah pesanan 308.550 meter pada tahun 2012 yang dapat direalisasikan atau yang mampu dikerjakan oleh karyawan hanya 308.165 meter, dengan tingkat pertumbuhan negatif 385 meter.

Dapat disimpulkan dengan melihat tabel dari kedua tabel pesanan dan realisasi tahun 2011 dan 2012, tingkat pertumbuhan produksi dalam pemenuhan pesanan konsumen menurun di setiap tahunnya. Akan tetapi, tingkat pertumbuhan kinerja dari karyawan PT Alam Daya Sakti Semarang bisa dikatakan meningkat.

Dilihat dari tabel 1.1 tahun 2011 jumlah pesanan sebesar 279.850 meter dan realisasi pesanan sebesar 279.325. Jumlah pesanan yang belum tercapai 525, sedangkan dilihat dari tabel 1.2 tahun 2012 jumlah pesanan meningkat sebesar 308.550 meter dan jumlah realisasi sebesar 308.165 meter, jumlah pesanan yang belum tercapai hanya 385. Hal ini menandakan bahwa di tahun 2012 kinerja karyawan dalam pemenuhan pesanan konsumen meningkat dibandingkan tahun 2011, walaupun belum sesuai dengan target pesanan konsumen.

Faktor – faktor yang menjadi permasalahan kinerja karyawan dalam penurunan realisasi produksi terhadap pesanan konsumen dapat dilihat dari hasil prasurvey terhadap 32 karyawan bagian produksi pada PT Alam Daya Sakti Semarang pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Permasalahan Kinerja Karyawan Dalam Penurunan Realisasi Produksi Terhadap Pesanan Konsumen

No	Keterangan	Responden	
		Frekuensi	Presentase (%)
1	Terlalu banyaknya beban kerja dan terlalu sulit	23	22 %
2	Sering terjadi masalah pribadi	21	20 %
3	Kelompok kerja yang tidak mendukung suatu pekerjaan	20	19 %
4	Tidak adanya penghargaan dalam pekerjaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi	17	16%
5	Karyawan tidak mampu meningkatkan target pekerjaan	21	20 %
6	Karyawan tidak memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	19	18%

Sumber: Data sekunder PT Alam Daya Sakti Semarang

Dilihat dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan dalam penurunan realisasi produksi terhadap pesanan konsumen yang tertinggi yaitu terlalu banyaknya beban kerja dan terlalu sulit dalam pelaksanaan proses produksi dengan presentase sebesar 22%. Sering terjadi masalah pribadi dan karyawan tidak mampu meningkatkan target pekerjaan memperoleh presentase yang sama yaitu sebesar 20%. Kelompok kerja yang tidak mendukung suatu pekerjaan juga menjadi salah satu permasalahan kinerja karyawan dalam penurunan realisasi produksi terhadap konsumen memperoleh presentase 19%. Sedangkan untuk karyawan yang tidak memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh presentase sebesar 18%. Dan yang memiliki presentase terendah sebesar 16% yaitu tidak adanya penghargaan dalam pekerjaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa stress kerja dan semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. Alam Daya Sakti Semarang.

Berawal dari latar belakang di atas, maka judul penelitian yang diajukan **“Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT.Alam Daya Sakti Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang?
2. Bagaimana pengaruh antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang?
3. Bagaimana pengaruh antara Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Daya Sakti Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat :

Bagi perusahaan :

1. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

Bagi peneliti :

1. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
2. Dapat memberikan pemahaman dalam meningkatkan kemampuan pribadi dengan memanfaatkan sarana dan prasarana untuk memotivasi lebih optimal dalam berkinerja dengan mengaplikasi ilmu SDM yang pernah di dapat di bangku kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan disajikan dalam 5 bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat, tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variable penelitian, definisi perasional, penentuan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi tentang kesimpulan, hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2000:12) adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapai tujuan suatu organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan–tujuan organisasi melalui pengaturan orang–orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan–pekerjaan itu sendiri.

Menurut Rivai (2004:213) manajemen sumber daya manusia adalah bidang dari manajemen umum yang meliputi segi–segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian organisasi maupun karyawan. Karyawan dengan sumber daya manusianya adalah sosok manusia dalam organisasi, msalnya perusahaan, yang memiliki ciri- ciri sangat berbeda dengan sumber produksi lainnya, seperti dengan kapital (modal) atau teknologi, fasilitas, uang , tanah, dan bahkan dengan ternak sebagai unsur produksi. Karyawan adalah

manusia yang memiliki instutusi, emosi, akal, harga diri dan kepribadian aktif, sedangkan unsur produksi lainnya tidak demikian.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah hasil apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Menurut simamora (2004:338), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

2.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja individu atau organisasi. Syamsudin dalam (Syamsir,2012:155) menyebutkan ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (performance) individu, yaitu : keterampilan, pengalaman dan kesanggupan. Posolog (2008:99) menemukan 8 faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan.

2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2002:144) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Handoko (2002:145) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.2.4 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Penilaian kerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; di mana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan. Handoko (2002:149)

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001:187), secara teoritis, tujuan penelitian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar pemberi kompensasi
2. Hasil penelitian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Adapun yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu

2. Kelemahan–kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi–prestasi yang dikembangkan

2.2.6 Manfaat Penilaian Kerja

Proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibanding dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling penting sebuah perusahaan untuk mengukur tinggi rendahnya kemampuan karyawannya, menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan bagi perusahaan tersebut. Kegiatan penilaian ini penting untuk memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan kepada para karyawan tentang kinerja. Secara garis besar, perbedaan kinerja disebabkan oleh faktor individu itu sendiri dan lingkungan kerja. Walaupun karyawan bekerja pada tempat yang sama, waktu yang sama dan kapabilitas beban kerja yang sama, belum tentu produktivitas yang dihasilkan sama (Mathis, et,all,2002:170).

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Secara umum seseorang dikatakan stress apabila dituntut untuk melakukan pekerjaan melampaui batas kemampuannya. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari gejala, 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 2009:157).

Menurut Molan (2009:796) mengatakan bahwa “Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stress. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Menurut Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

2.3.3 Penyebab Timbulnya Stress

Menurut Robbins (2001:565) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan, Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya

perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001:316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stress. Pengertian dari tingkat stress itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001:563).

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam

pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

2.3.4 Pendekatan Stress

Menurut Rivai (2004:517-518) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas

- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturasi tugas
- g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.3.5 Gejala-Gejala Stress

Menurut Robbins (2005:114), mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

1. Gejala Fisiologikal

Yang termasuk dalam gejala - gejala ini yaitu:

- a. Sakit perut
- b. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- c. Tekanan darah meningkat
- d. Sakit kepala
- e. Serangan jantung

Gejala - gejala pada fisiologikal memang tidak banyak ditampilkan, karena menurut Robbin (2005:115) pada kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi adalah simptom fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

Berikut ini ada dua kategori simptom dari stres kerja yang lebih penting yaitu:

2. Gejala Psikologikal

Adapun gejala - gejalanya sebagai berikut:

- a. Kecemasan
- b. Ketegangan

- c. Kebosanan
- d. Ketidakpuasan dalam bekerja
- f. Irritabilitas
- g. Menunda-nunda

Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan *learned helplessness* yang dapat mengarah pada gejala depresi Bodner & Mikulineer (dalam Robbin, 2005:117)

3. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam gejala - gejala perilaku yaitu:

- a. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
- b. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- c. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
- d. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- e. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- f. Berbicara cepat.

Menurut Robbins, (2005:122) mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, irritabilitas dan menunda-nunda.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Konsep yang memuat semangat kerja oleh para ahli cukup banyak diantaranya sebagaimana yang dimuat oleh Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002:427). Demikian pula pendapat menurut Sunarto (2005:28) bahwa kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa semangat kerja kadangkala diartikan sebagai semangat kelompok yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Apabila semangat kerja tinggi, maka komitmen, antusias dan kerjasama tim akan tinggi. Apabila semangat kerja rendah, karyawan menjadi tidak kooperatif, cenderung beragumen secara negatif dan mudah berkonflik, baik diantara mereka sendiri maupun dengan manajemen.

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang

menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunarto, 2005:30).

2.4.2 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2002:425) menyatakan, bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut.

1. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut pendapat Tohardi (2002:431) adalah sebagai berikut.

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat yang tinggi untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.

Menurut Nawawi (2003:101), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya

semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang

3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

2.4.4 Aspek – Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono (2002:111)Aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ daripada sebagai “ saya “. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil–hasil penelitian yang pernah ada sebelumnya pada bidang yang sama. Berbagai penelitian faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik yang bertujuan akademis maupun yang bertujuan untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul penelitian	Independent	Dependent	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Siti Nurhenda(2007)	Pengaruh stress dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang	Stress Kerja dan Semangat Kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. • Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Theresia Sunarni dan Veni Istanti (2007)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang	Stress kerja dan motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan • motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Dwi Septianto (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang	Lingkungan kerja dan stress kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan • Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

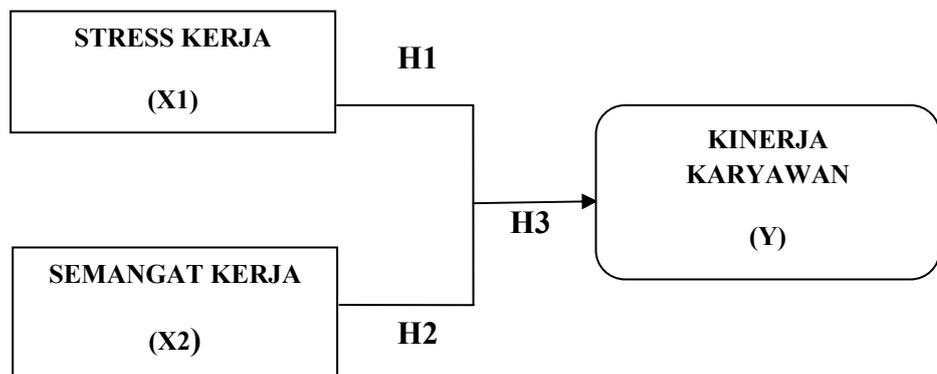
2.6 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor–faktor keberhasilan terhadap kinerja karyawannya itu sendiri. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai kualitas dan produktivitasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau reaksi dari pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikannya.

Stress kerja merupakan suatu bentuk reaksi atau tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang di nilainya mengakibatkan kurang nyaman ataupun terancam. Sedangkan semangat kerja adalah rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik dan lebih produktif. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan stress kerja dan semangat kerja. Karena kedua variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pemaparan di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dapat dilihat dalam gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Produksi pada PT Alam Daya Sakti Semarang



2.6.1 Hubungan Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Higgins (dalam Umar, 2000:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres–kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *Yerkes Podson* (Mas’ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah- tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress.

2.6.2 Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:94) 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.

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dalam penelitian ini penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut

1. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil

yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan apabila individu (karyawan) mengalami stress kerja yang sangat mengganggu keadaan fisiknya tentu saja akan berdampak terhadap kinerjanya dalam hal ini menurunnya kapabilitas kinerja (Handoko 2008:200). Maka hopotesis pertama yang diajukan adalah:

H1 : Ada pengaruh negatif signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

2. Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya. Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dengan adanya semangat kerja yang tinggi individu

(karyawan) dalam bekerja akan meningkat, dan dapat direfleksikan kedalam efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan (Handoko, 2004:76).

Maka hipotesis kedua yang diajukan adalah

H2 : Ada pengaruh positif signifikan antara semangat dengan kinerja karyawan.

3. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh secara bersama-sama antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

Metodologi Penelitian

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel ini berisi deskripsi tentang variabel-variabel dalam penelitian dimana variabel-variabel tersebut akan didefinisikan secara operasional.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran,2006:56).

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependen* (terikat) (Handoko 2007:55). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

2. Variabel Bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent* (bebas) (Handoko 2007:55). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Stress kerja (X1).
- b. Semangat kerja (X2)

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran (Sugiono 2004:67). Definisi operasional bentuk dengan cara mencari indikator empiris konsep yang bertujuan pembaca lain memiliki pengertian yang sama.

Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Variabel Dan Indikator

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Hasil atau reaksi dari pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikannya. Adapun indikator kinerja karyawan Waridin (2005)	1.Mampu meningkatkan target 2.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3.Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 4.Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5.Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan Waridin (2005)
2.	Stress Karyawan	Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka Molan (2009)	1. Tanggung jawab 2. Waktu kerja 3. Beban Kerja 4. Hubungan Dengan rekan kerja 5. pengaruh kepemimpinan. Samosir (2011)
3.	Semangat Kerja	sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama Tohardi (2002)	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kegairahan kerja 5. Hubungan yang harmonis Ginting(2012)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:57), memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi pada PT. Alam Daya Sakti Semarang yang berjumlah 105 orang yang menjabat sebagai karyawan harian. Sugiyono (2009:58) Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau metode sensus, adalah tehnik pengambilan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah 105 responden yang terdiri dari semua karyawan produksi pada PT. Alam Daya Sakti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh melalui survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2003:127). Data primer didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Alam Daya Sakti Semarang.

2. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2003:127). Data sekunder di dapat dari data-data intern perusahaan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, serta gambaran umum perusahaan. Data dari referensi buku-buku teori.

3.4 Metode pengumpulan data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung memberikan beberapa pertanyaan berbentuk lisan kepada subjek penelitian. Hal ini dilakukan untuk menggali informasi kepada sumbernya untuk dapat menyimpulkan permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (Ghozali, 2005:43).

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyodorkan beberapa pertanyaan berupa tulisan mengenai objek yang di teliti. Dalam kuesioner tersebut akan digunakan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang sudah diberi alternatif, sehingga responden tidak diberi kesempatan memberi jawaban lain. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Ghozali, 2005:44), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu – ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai pengolahan data menjadi informasi karakteristik dan sifat-sifat data sehingga dapat dipahami dengan mudah dalam

menjawab masalah–masalah yang berkaitan dengan penelitian. Baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

3.5.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah, angket. (Arikunto, 2006:160). Dalam penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk skala Linkert dengan 5 jawaban.

Menurut Umar (2003:87), instrumen yang baik memenuhi 5 kriteria yaitu, (1) validitas, yaitu sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur yang ingin diukur, (2) reliabilitas, yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali, (3) sensitivitas, yaitu kemampuan suatu instrumen untuk melakukan diskriminasi, (4) objektivitas, yaitu data yang diisikan pada kuesioner terbebas dari penilaian yang subjektif, dan (5) fisibilitas, yaitu berkenaan dengan teknis pengisian kuesioner, serta penggunaan sumber daya dan waktu. Sebelum digunakan, instrumen dalam penelitian ini akan diuji dengan uji reliabilitas dan uji validitas.

3.5.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005:57).

3.5.1.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam pengujian ini jika:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik

terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu, Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, Uji autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:166).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang didistribusi normal atau mendekati normal. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual yaitu dengan **uji one sample kolmogorov-smirnov test**. Dalam uji ini akan digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (persen) atau 0,05. Uji one sample kolmogorov-smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis (Wiratna, 2008:45):

H0 : Data residual berdistribusi normal

H1 : Data residual tidak berdistribusi normal

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan

menggunakan nilai variance inflation factor (VIF). Kriterianya: Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2005). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan **uji Durbin-Watson**. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan **menggunakan gambar Scatterplot**, regresi yang tidak terjadi

heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (Wiratna, 2008:180).

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dikumpulkan setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan akan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaian data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan sebagai berikut :

Untuk menguji Hipotesis yaitu Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut (Ghozali, 2005:77) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Stress Kerja

X₂ = Semangat Kerja

e = Kesalahan variabel pengganggu

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005:82). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Derajat kepercayaan = 5 %
- b. Derajat kebebasan F tabel (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

- c. Menentukan F dengan rumus

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara

membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali,2005:81)

Uji t dipergunakan untuk dapat melihat ada tidaknya pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Menentukan formula Ho dan Ha

Ho : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh positif signifikan variabel stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha : $\beta \neq 0$, ada pengaruh positif signifikan variabel stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Level signifikan

Sampel 105 orang, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

c. Menentukan thitung

$$\text{Thitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

Sb = kesalahan standar koefisien regresi

d. Menentukan kriteria pengujian

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 83). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005: 83).

Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

Daftar pustaka

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. BPFE: Yogyakarta.
- Ananta, 2008. “*Hubungan Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Statistik Kota Surabaya*” *Jurnal Ilmu Sosial* Vol.8 No.1 April 2009.1-7
- Anwar Prabu. 2005. “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*”. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3, No. 6.
- Anoki Herdian Dito. 2010. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. *JEB*. Vol.1 No,pp.40 – 45.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ginting, Desy. 2012. *Pengaruh Pemberian Intensif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Balai Latihan Pendidikan PROVSU, Skripsi Universitas Sumatra Utara*
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. “*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*”, *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke- 15, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Rosda: Bandung.

- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Matus Budi.2009. "*Analisis Variabel–Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Alam Daya Sakti Semarang*". Skripsi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Nawawi, Handari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UGM
- Nurhendar, Siti. 2007."Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang).Skripsi UNDIP
- Riwidikdo, Handoko, 2007. *Statistik*. Mitra Cendikia Press,Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 5*, Salemba Empat: Jakarta.
- Robert L Mathis dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo:Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo:Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, PT INTAN SEJATI: Klaten.
- Samosir, Nurintan, 2011, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Medan Divisi Call Centre. Thesis Universitas Sumatra Utara.
- Septianto, Dwi 2010." Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang"Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Akasara Indonesia
- Simamora. H, 2003. *Manajemen Daya Manusia*, Yogyakarta, BPSTIE YKPN.
- Sinungan, Mucharsyah, 2003. *Produktivitas:Apa Dan Bagaimana*. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Amus:Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Pontianak.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta: Bandung