

**PENGARUH ANTARA STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT GIKOKO KOGYO
INDONESIA**

RIZKA MULYASARI

8115082632



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***THE INFLUENCE JOB STRES AND MORALE WITH EMPLOYEE'S JOB
PERFORMANCE AT PT GIKOKO KOGYO INDONESIA***

RIZKA MULYASARI

8115082632



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***Study Program of Economic Education
Concentration in education office administration
Departement of economic and administration
Faculty of economic
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013***

ABSTRAK

RIZKA MULYASARI. *Pengaruh antara Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan di Pt Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur*. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Kosentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang relevan mengenai adanya pengaruh antara stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan. Tempat penelitian yaitu di PT Gikoko Kogyo Indonesia di kawasan Pulogadung Jakarta Timur. Tempat ini dipilih karena PT Gikoko Kogyo Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki beban kerja yang banyak dan harus diselesaikan dengan tepat waktu. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari Desember 2013 sampai dengan Februari 2013. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan divisi produksi yang berjumlah 62 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 55 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana. Data kinerja diperoleh dari penilaian kinerja PT Gikoko Kogyo periode Januari 2013. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X_1 (stres kerja) menggunakan kuesioner dengan model skala likert dan X_2 (semangat kerja) menggunakan kuesioner dengan model skala likert. Teknik analisis data menggunakan SPSS 17.0. Dari hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} (31,713) > F_{tabel} (3,18)$, hal ini berarti X_1 (stres kerja) dan X_2 (semangat kerja) secara serentak berpengaruh terhadap Y (kinerja). Uji t menghasilkan t_{hitung} dari X_1 (Stres Kerja) sebesar -4,705 dan t_{tabel} sebesar 2,00, karena $-4,705 < -t_{tabel} (-2,00)$ maka dinyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan t_{hitung} dari X_2 (semangat kerja) sebesar 3,815 dan t_{tabel} sebesar 2,00, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja. Adapun R^2 sebesar 0,549 yang berarti bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan semangat kerja sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

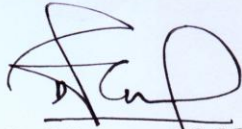
ABSTRACT

RIZKA MULYASARI. *The Influence Job Stress and morale with Employee's Job Performance of PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur.* Jakarta: Study Program Of Economic Education, Concentration in Office Administration Education, Department of Economics and Administration, Faculty Economics, State University of Jakarta, 2013.

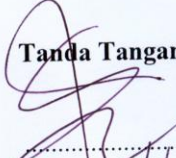
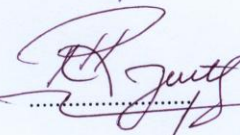
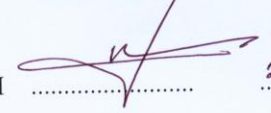
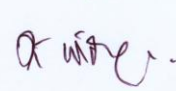
This research conducted to investigate the influence between job stress and morale on the performance of the employees at PT Gikoko Kogyo Indonesia, East Jakarta. This study uses survey. Researchers collect and analyze data using interviews and distributing questionnaires to obtain relevant information about the influence between work stress and morale on the performance of the employees. The research site is at the PT Gikoko Kogyo Indonesia in East Jakarta's Pulogadung. This place was chosen because PT Gikoko Kogyo Indonesia is a manufacturing company that has a lot of work load and must be completed in a timely manner. Time studies conducted during the three months from December 2013 until February 2013. The population of this study were employees Gikoko Kogyo Indonesia PT East Jakarta and affordable population of this study is the production division employees totaling 62 people. The sample used by 55 people using simple random technique. Performance data obtained from the assessment of the performance of PT Gikoko Kogyo periods of January 2013. Instrument used to obtain data variables X1 (work stress) using a questionnaire with Likert scale models and X2 (morale) using a questionnaire with Likert scale models. The technique of data analysis using SPSS 17.0. From the test results it is known that $F_{\text{count}} (31.713) > F_{\text{table}} (3.18)$, this means that X1 (job stress) and X2 (morale) simultaneously affect Y (performance). T test produces thitung of X1 (Occupational Stress) of -4.705 and a TTable at 2.00, since $-4.705 < -T_{\text{Table}} (-2.00)$ then declared the work stress has a significant negative effect on performance. While thitung of X2 (morale) of 3.815 and a TTable at 2.00, because $\text{thitung} > T_{\text{Table}}$, it can be concluded that there is a significant positive effect of morale on performance. The R^2 of 0.549, which means that performance can be explained by the variables of job stress and morale of 54.9% and the remaining 45.1% is influenced by other variables not examined.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana BS, M. Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, M. Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		16 Juli 2013
2. <u>Ati Sumiati, S. Pd, M. Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Sekretaris		15 Juli 2013
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		19 Juli 2013
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		22 Juli 2013
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		15 Juli 2013

Tanggal Lulus: 17 Juni 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Maret 2013

Yang membuat pernyataan



Rizka Mulyasari

8115082632

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua ku
sebagai inspirasi dan motivasi terbesarku. Untuk adik-adik
dan orang-orang yang ku sayangi sebagai pemacu semangatku.
Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tulus,
doa, pengorbanan, dukungan dan semangat yang tak pernah
berhenti mengasir untukku. . .*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh antara Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat yang diwajibkan dalam menempuh ujian meraih gelas Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun dengan niat, usaha, motivasi yang besar serta bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing Peneliti selama pelaksanaan penelitian sampai dengan tersusunnya skripsi ini. Terima kasih Peneliti ucapkan kepada:

1. Dra. Sudarti sebagai Dosen Pembimbing I
2. Umi Widyastuti, SE, M.E sebagai Dosen Pembimbing II
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran
4. Dr. Saparuddin, S.E. M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
5. Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi dan Ekonomi.

6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Ibu Maharanie Suryaningsih selaku Legal & HRD Supervisor PT Gikoko Kogyo Indonesia.
8. Ayahanda tercinta Suyono dan Ibunda tersayang Ratminah yang selalu memberikan dukungan moril dan materil.
9. Bapak Asip Sufyan Sidiq yang telah memberikan motivasi, bantuan materi maupun non materi kepada peneliti.
10. Teman-teman serta seluruh rekan-rekan Pend.Adm.Perkantoran 2008 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan petunjuk dan koreksi yang membangun demi penempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada siapa saja yang membutuhkannya.

Jakarta, Maret 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	7

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja	9
2. Stres Kerja	17
3. Semangat Kerja	29
B. Kerangka Berpikir	37
C. Perumusan Hipotesis	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Metode Penelitian	41
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	41
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja	42
2. Stres Kerja	43
3. Semangat Kerja	47
F. Konstelasi pengaruh antar Variabel	51
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Linearitas	53

2. Uji Koefisien <i>Path Analysis</i>	54
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	55
b. Uji t	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Kinerja	57
2. Data Stres Kerja	58
3. Data Semangat Kerja	61
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Linearitas	64
2. Uji Koefisien <i>Path Analysis</i>	65
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	73
b. Uji t	74
C. Interpretasi Hasil Penelitian	75
D. Keterbatasan Penelitian	77

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Implikasi	79

C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan izin pengisian instrumen penelitian	85
2.	Instrumen penelitian uji coba stres kerja.....	86
3.	Instrumen penelitian uji coba semangat kerja.....	88
4.	Instrumen penelitian final stres kerja	89
5.	Instrumen penelitian final semangat kerja	91
6.	Data hasil uji coba variabel X_1 (stres kerja)	92
7.	Langkah-langkah perhitungan Uji Validitas Variabel X_1	93
8.	Data hasil perhitungan uji validitas X_1	94
9.	Perhitungan kembali hasil ujicoba X_1 valid	95
10.	Data hasil perhitungan kembali uji validitas X_1	96
11.	Data hasil uji reliabilitas variabel X_1	97
12.	Data Hasil Uji Coba Variabel X_2 (semangat kerja)	98
13.	Langkah-langkah perhitungan uji validitas X_2	99
14.	Data hasil perhitungan uji validitas X_2	100
15.	Perhitungan kembali hasil ujicoba X_2 valid	101
16.	Data hasil perhitungan kembali uji validitas X_2	102
17.	Data hasil uji reliabilitas X_2	103
18.	Data final variabel X_1 (stres kerja)	104
19.	Data final variabel X_2 (semangat kerja)	105
20.	Data variabel Y (Kinerja).....	106

21. Data Variabel X_1 , X_2 dan Y	108
22. Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel Y	109
23. Grafik histogram variabel Y	110
24. Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel X_1	111
25. Grafik histogram variabel X_1	112
26. Data perhitungan indikator X_1	113
27. Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel X_2	114
28. Grafik histogram X_2	115
29. Data perhitungan indikator X_2	116
30. Output SPSS hasil uji normalitas dan uji linearitas	117
31. Output SPSS uji korelasi variabel X_1 , X_2 dan Y	118
32. Output SPSS uji regresi	119
33. Rangkuman hasil koefisien jalur	120
34. Surat permohonan izin penelitian.....	121
35. Surat keterangan penelitian	122
36. Rekapitulasi penilaian kinerja	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-kisi instrumen stres kerja	44
III.2	Skala penilaian untuk stres kerja	45
III.3	Kisi-kisi instrumen semangat kerja	48
III.4	Skala penilaian untuk semangat kerja	49
IV.1	Distribusi frekuensi variabel kinerja	57
IV.2	Distribusi frekuensi variabel stres kerja	59
IV.3	Perhitungan skor indikator X_1	60
IV.4	Distribusi frekuensi variabel semangat kerja	61
IV.5	Perhitungan skor indikator X_2	63
IV.6	Hasil uji normalitas	64
IV.7	Hasil uji linearitas X_1 dengan Y	64
IV.8	Hasil uji linearitas X_2 dengan Y	65
IV. 9	Correlations Variabel X_1 , X_2 dan Y.....	66
IV. 10	Koefisien jalur	67
IV. 11	Model Summary	67
IV. 12	Tabel ANOVA	68
IV. 13	Coefficients regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	69
IV.14	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur.....	71
IV.15	Analisis Jalur.....	72

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Kinerja	58
IV.2	Grafik Histogram Variabel Stres Kerja	60
IV.3	Grafik Histogram Variabel semangat kerja	62
IV.4	Hubungan jalur X_1 dan X_2 terhadap Y	66
IV.5	Koefisien pengaruh jalur X_1 dan X_2 terhadap Y.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Sejalan dengan perkembangan tersebut, globalisasi menuntut perusahaan agar mampu bersaing untuk lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Untuk tetap bersaing dalam globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal jika perusahaan tersebut diisi dengan karyawan yang produktif.

Karyawan merupakan factor produksi penting bagi perusahaan, disamping factor lainnya seperti bahan produksi, modal, pasar ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Hal ini dikarenakan manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Sumber daya manusia diyakini merupakan aset organisasi yang paling penting. Dalam proses perekrutan dan pengembangannya dibutuhkan biaya yang lebih untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Karyawan harus dibekali dengan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya agar kualitas karyawan meningkat sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan sebagai motor penggerak utama perusahaan. Kinerja yang bagus akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sebaliknya kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan antara lain yaitu latar belakang pendidikan, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, stress kerja dan semangat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidangnya akan lebih mudah untuk dapat memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi akan

membantu karyawan untuk bekerja secara professional dan maksimal, dimana hasil akhir yang diberikan merupakan pekerjaan yang bermutu dan juga terlihat dari meningkatnya kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang masih kurang menyadari akan pentingnya menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya dapat menimbulkan dampak negative dalam pelaksanaan kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat kompensasi yang tinggi secara langsung atau tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Menimbang karyawan bekerja salah satu tujuannya adalah pendapatan. Tingkat kompensasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak. Sehingga apabila tingkat kompensasi rendah maka akan memberi dampak negative terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Factor selanjutnya adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Apabila semua karyawan sudah sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja maka secara perlahan kinerja pun akan meningkat. Melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan didapatkan keefektifan dan keefisienan dalam berkerja sehingga kinerja pun akan mengalami peningkatan kearah yang lebih baik. Tetapi apabila kedisiplinan karyawan dalam bekerja tidak terjaga maka akan menurunkan kinerja karyawan secara perlahan tetapi pasti.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud bukan hanya menyangkut lingkungan fisik seperti ruang kerja tetapi juga perlu diperhatikan temperature udara, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan dan hubungan kerja antar karyawan. Karyawan lebih banyak menyukai lingkungan kerja yang menyenangkan karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan saat ini memiliki lingkungan kerja kurang mendukung dan kondusif yang akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Stress kerja juga berperan aktif dalam menentukan kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Banyak kondisi yang dapat membuat seorang karyawan mengalami stress dalam bekerja. Tingkat stress kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan. Apabila karyawan mengalami stress yang berkelanjutan atau makin parah maka akan mengakibatkan penurunan kinerjanya di perusahaan. Apabila hal tersebut terjadi pada banyak karyawan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Factor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia rangkaian aktivitas yang berawal dari semangat untuk memenuhi kebutuhan. Motif yang ada pada individu dapat berbeda satu dengan yang lain, bergantung pada kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai karyawan pada saat tertentu. Sikap karyawan terhadap

perusahaan yang mempekerjakannya, kesamaan tujuan, hubungan sesama karyawan dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Suasana yang ditimbulkan oleh sikap karyawan pada suatu perusahaan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang tinggi dan semangat kerja yang rendah merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

PT Gikoko Kogyo Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri dalam Manajemen Kualitas Udara dan Tanaman Biomassa Power Energy proyek konstruksi. Perusahaan ini memiliki beban kerja yang banyak dan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut akan menimbulkan stress bagi para karyawan. Selain itu dengan tuntutan-tuntutan tersebut akan berpengaruh juga terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya stress kerja dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perhatian perusahaan dalam menurunkan tingkat stress kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian. Penulisan mengenai stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja akan diteliti lebih lanjut pada bab berikutnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja pada karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan
2. Kompensasi yang rendah
3. Tingkat kedisiplinan yang kurang
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
5. Tingkat stress kerja yang tinggi
6. Semangat kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Gikoko Kogyo Indonesia”.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pada karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam studi di jenjang perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

- b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

Guna dapat dipergunakan sebagai bahan referensi di lain waktu.

3. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan

mengenai masalah kinerja karyawan dalam bekerja.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Istilah Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perusahaan menggunakan secara maksimal sumber daya secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut L.W Rue dan L.L Byars dalam Syarif Makmur mendefinisikan “kinerja (*performance*) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*)”¹.

Menurut Payaman Simanjuntak menyatakan “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”². Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wibowo yang mengemukakan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”³.

Selanjutnya Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi mengemukakan :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama⁴.

¹ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), p. 199

² Payaman J. Simanjuntak. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), p. 1

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), p. 7

⁴ Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd.Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo

Stolovich dan Keeps yang dikutip oleh Veithzal Rivai juga mendefinisikan “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta”⁵. Pendapat tersebut diperkuat oleh Lawler dan Porter yang menyatakan “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”⁶. Kemudian pendapat Maier dalam As’ad yang dikutip oleh Tries berpendapat “kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak dapat disamakan dengan individu lain”⁷.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja seseorang dapat dikatakan sukses apabila telah menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Miner yang dikutip oleh Edy mengemukakan bahwa “kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”⁸.

Sependapat dengan hal tersebut, Wirawan dalam bukunya *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* mengatakan “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam

Persada, 2005), p.14

⁵*Ibid.*

⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*(Jakarta: Kencana, 2010), p. 170

⁷Tries Edy Wahyono,”*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*”, Eksekutif, Vol 6, No 2, Juni 2009, p.336

⁸Edy Sutrisno, *op. cit.*

waktu tertentu”⁹.

Selanjutnya John Bernadin menyatakan “*Performance is defined as the record of outcome produced on specified job functions or activities during a specified time period*”¹⁰. Dapat diartikan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja juga menyangkut catatan-catatan mengenai hasil kerja seseorang yang diperoleh dari hasil fungsi-fungsi dari suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Prawiro Sutoro dalam Pabundu Tika juga mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”¹¹.

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Pabundu Tika berpendapat:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika¹².

Kotter dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman dalam buku Manajemen mengemukakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang

⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p. 5

¹⁰ H. John Bernadin, *Human Resource Management: an experiential approach* (New York: McGraw-Hill, 2003), p. 143

¹¹Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), p.121

¹²*Ibid.*,

pegawai dalam satuan waktu tertentu”¹³. Pendapat tersebut dipertegas oleh Donnelly, Gibson dan Ivancevich, kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik¹⁴.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan target perusahaan atau visi misi dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sangat bergantung dari sumber daya yang melaksanakan tugas-tugas dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya tersebut. Oleh karena itu pencapaian tujuan sangatlah penting bagi perusahaan, dengan tercapainya tujuan perusahaan berarti kinerja para karyawan dapat dikatakan berhasil.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Tries mengemukakan “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹⁵. Senada dengan hal tersebut Schermerhorn, Hunt dan Osborn yang dikutip oleh Veithzal Rivai menyatakan “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok

¹³ Husaini Usman, *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 488

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Tries Edy Wahyono, *op cit.*, pp.336

maupun perusahaan”¹⁶.

Menurut Cormick dan Tiffin yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengemukakan “kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”¹⁷.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang dilakukan individu dalam berkontribusi kepada kualitas dan kuantitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang berkinerja adalah seorang karyawan yang dapat menghasilkan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta waktu yang digunakan dalam pencapaian tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan fungsinya. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) atau dengan istilah lain evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*).

Husaini Usman juga berpendapat “Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai”¹⁸. Hal senada juga dikemukakan Veithzal Rivai dalam bukunya *Performance Appraisal* menjelaskan,

¹⁶Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd.Basri.*op. cit.*, p. 15

¹⁷Edy Sutrisno, *op. cit.*, p. 172

¹⁸Husaini Usman, *op. cit.*, p. 489

“penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan”¹⁹.

Menurut Robert L.Mathis berpendapat “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

- a. Kuantitas *output*
- b. Kualitas *output*
- c. Jangka waktu *output*
- d. Kehadiran ditempat kerja
- e. Sikap kooperatif”²⁰.

Pendapat Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip oleh Wibowo menjelaskan ada tujuh inikator dari kinerja:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Alat atau sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang²¹

Selanjutnya menurut Umar yang dikutip oleh Syarif Makmur menyatakan “Variabel kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, kehandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab, pemanfaatan waktu”²².

Dwiyanto yang dikutip yang dikutip oleh Syarif Makmur mengemukakan

¹⁹Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op. cit.*, p. 18

²⁰ Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), p.

²¹Wibowo, *op. cit*, p 102

²²Syarif Makmur, *op. cit*, p.199

“beberapa indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, reponsivitas, reponsibilitas, dan akuntabilitas”²³.

Menurut Miner dalam Wisnu Wiranto yang dikutip oleh Djoko Kristianto berpendapat “Variabel kinerja merupakan penilaian perilaku sikap seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang ditunjukkan oleh skor dari skala dari (a) *Quality of work*, (b) *Quantity of Work*, (c) *Time of work*, (d) *Cooperation with other's work*”²⁴.

Adapun ukuran-ukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Quality of work*

- 1) Pemahaman dan penugasan tugas.
- 2) Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Kemampuan dalam menemukan dan memecahkan masalah.
- 4) Ketelitian dalam pelaksanaan tugas.
- 5) Efisiensi waktu, tenaga dan biaya dalam melaksanakan tugas.
- 6) Ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.
- 7) Inisiatif.
- 8) Sikap terhadap tugas.
- 9) Kemampuan dalam bekerja sendiri.
- 10) Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
- 11) Kepemimpinan.
- 12) Kecakapan dalam menggunakan peralatan kerja.
- 13) Kemampuan dalam memperbaiki peralatan yang mengalami kerusakan.

b. *Quantity of work*

- 1) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan.
- 2) Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan.

c. *Time of work*

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Ketepatan waktu dalam kehadiran.
- 3) Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor.
- 4) Tingkat kehadiran (absensi) dalam pekerjaan.

d. *Cooperation with other's work*

- 1) Kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain di dalam kelompok kerja.
- 2) Kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain di luar kelompok kerjanya.

²³ Ibid, p.201

²⁴ Djoko Kristianto, “komitmen organisasi, model kepemimpinan manajerial dan pengaruhnya terhadap kinerja”, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 9, No.1, April 2009, p. 46

- 3) Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan.
- 4) Kemampuan memberikan bimbingan penjelasan kepada pegawai lain²⁵

Menurut Amstrong yang dikutip oleh Wibowo mengatakan “ukuran kinerja seorang manajer pabrik di antaranya: (1) *output*; (2) kualitas produk; (3) produktivitas; (4) pengendalian biaya; (5) pengendalian stock; (6) persediaan pabrik dan mesin; (7) kesehatan dan keselamatan; (8) relasi karyawan; (9) pekerjaan (10) pengembangan”²⁶.

Husaini Usman dalam bukunya yang berjudul Manajemen berpendapat:

Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu 1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi; 3) supervise yang diperlukan, meliputi saran, arahan dan perbaikan; 4) kehadiran meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan²⁷.

Menurut Wibowo dalam bukunya Manajemen Kinerja menjelaskan ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk berikut:

- a. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah *output*, atau persentase antara *output actual* dengan *output* yang menjadi target.
- b. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- c. Produktivitas, diukur sebagai *output* per pekerja.
- d. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
- e. Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung²⁸.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankannya dalam rangka mencapai

²⁵Ibid.

²⁶Wibowo, *op. cit*, p. 241

²⁷Husaini Usman, *op. cit*, p. 489

²⁸Wibowo, *loc. cit.*, p. 246

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang terlihat dari kuantitas kerja dan kualitas kerja.

2. Stres Kerja

Stres yang dikemukakan oleh para ahli memiliki definisi melalui bahasa dan pemahaman yang beragam, tetapi pada dasarnya memiliki makna yang sama. Stres dalam dunia kerja tidak dapat dihindari oleh karyawan. Semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang singkat, maka perasaan tertekan yang dimiliki oleh karyawan semakin besar. Selain beban kerja yang berat, lingkungan kerja juga mempengaruhi stres kerja karyawan.

Stres merupakan masalah yang kompleks yang dapat muncul dalam organisasi. Roger dalam bukunya mendefinisikan “*stress as the adverse reaction people have to excessive pressure; it is not itself a disease but it can lead to mental and physical ill-health*”²⁹. Dapat diartikan stres sebagai reaksi yang tidak menyenangkan pada seseorang dari tekanan yang berlebihan; memang hal tersebut bukan penyakit, namun dapat mempengaruhi kesehatan jiwa dan mental seseorang.

Sedangkan Walt mengatakan, “*stress as any change that requires you to adapt or change the way you are doing something*”³⁰. Stres sebagai segala perubahan yang menginginkan kita untuk beradaptasi atau merubah cara kita melakukan sesuatu. Perubahan mungkin terjadi dalam setiap aspek kehidupan,

²⁹ Roger Tarling, *Managing Social Research, A Practical Guide*, (Madison Ave, New York, Routledge, 2006), p. 102

³⁰ Walt Larimore M. D, *God's Design for The Healthy Person*, (Michigan, Zondervan, 2003), p. 113

namun tidak semua individu mampu menerima perubahan tersebut, disini stres muncul sebagai akibat dari perubahan yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan individu.

Menurut Selye, dalam Rivai mengemukakan bahwa

*“Work stress is an individual’s response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavior reaction”*³¹.

Dapat diartikan bahwa stres kerja adalah tanggapan individual terhadap stresor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja sebagai reaksi seseorang, yang dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, atau tingkah laku. Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap lingkungannya yang menyebabkan reaksi terhadap fisik, psikologis, maupun tingkah laku.

Selye juga menjelaskan seperti yang dikutip Katharina bahwa stres dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress, seperti yang ia kemukakan, *“To see stress in a positive light is not new as the distinction between eustress and distress was made decades ago”*³². Nelson dan Simmons dalam buku yang sama juga menjelaskan *“Eustress as a positive psychological response to a stressor, as indicated by the presence of positive psychological states”*³³. Selain mengemukakan pandangannya mengenai eustress, mereka juga menjelaskan *“Distress as a negative psychological response to a stressor, as indicated by the*

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516

³² Katharina Naswal and Johnny Hellgren, *The individual in the changing working life*, (Cambridge, Cambridge University Press, 2007), p. 290

³³ *Ibid.*,

presence of negative psychological states”³⁴. Yang diartikan, eustress adalah respon mental yang positif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang positif. Eustress berkaitan dengan semangat atau kesenangan yang positif, perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis. dalam dunia kerja eustress dibutuhkan untuk meningkatkan performa atau kinerja sampai puncak maksimal produktivitasnya.

Sedangkan distress adalah respon mental yang negatif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang negatif. Distress terjadi akibat adanya tekanan terus-menerus yang bersifat negatif. Juga menghasilkan perilaku yang disfungsional, seperti melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Jika kadarnya terus meningkat, jiwa dan raga akan terganggu. Stres ini dapat mengganggu pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Distress yang terus berkelanjutan dapat menyebabkan depresi hingga akhirnya berpengaruh terhadap kesehatan.

Stanley, Wayne dan Jane dalam bukunya juga menjelaskan,

*Stress defined as physical or psychologic forces experienced by individual's. These forces (stressors) are external stimuli and disrupt body homeostasis and produce automatic and instantaneous responses that increase the body's capacity to cope with the stressors*³⁵.

Yang dalam pengertiannya, stres didefinisikan sebagai paksaan baik secara fisik ataupun psikologis yang dialami oleh seseorang. Paksaan ini berasal dari luar dan mengganggu kinerja tubuh dan menghasilkan respon langsung yang otomatis yang meningkatkan kemampuan tubuh untuk mencapainya.

³⁴ *Ibid.*,

³⁵ Stanley P. Brown, Wayne C. Miller, Jane M. Eason, *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*, (Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2006), p. 15

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi stres menghasilkan respon yang berkaitan dengan fisik dan psikologis seseorang dalam menghadapi tekanan yang berlebihan yang dapat bersifat positif atau negatif. Karena itu kemampuan beradaptasi menjadi salah satu tindakan yang dilakukan individu dalam menghadapi tekanan tersebut.

Hal tersebut juga dipertegas Bob Losyk yang mengemukakan, "*Job stress, simply defined, is when employees cannot meet the demands or requirement of the job*"³⁶. Yang diartikan, Stres kerja, secara sederhana, keadaan saat karyawan tidak dapat mencapai permintaan atau tuntutan dalam pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul dari adanya tuntutan pekerjaan maupun peran individu, stres kerja juga merupakan indikasi bahwa terjadinya ketegangan akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencapai tuntutan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut Parker dan Decotiis yang dikutip S. K. Srivastava menegaskan bahwa, "*job stress, the feeling of a person who is required to deviate for normal or self-desired functioning in the workplace as the result of opportunities, constraints, or demands relating to potentially important work related outcomes*"³⁷. Dapat diartikan, stres kerja merupakan perasaan seseorang yang menyimpang dari peran fungsi yang biasa maupun yang diinginkan oleh diri mereka di tempat kerja sebagai hasil dari kesempatan, ketidakleluasaan, atau tuntutan terkait pada pekerjaan yang cukup penting yang terkait pada hasil kerja.

³⁶ Bob Losyk, *Get a rip!: Overcoming stress and thriving in the workplace*, (New Jersey , John Wiley & Sons, Inc., 2005), p. 3

³⁷ S. K. Srivastava, *Applied and community psychology: Trends and Directions*, Vol. 2., (New Delhi, Sarup & Sons, 2005), p. 272

Stres kerja merupakan penyimpangan yang terjadi pada karyawan, yang timbul dari ketidakmampuan menghadapi beban kerja juga tuntutan yang terkait dengan hasil kerja. Namun dalam kenyataannya tuntutan dan beban kerja tersebut terkadang terlalu berlebih sehingga tidak dapat dipenuhi.

Untuk itu Kreitner, seperti yang dikutip Harry, ”mengkonseptualisasikan stres kerja dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon atau tanggapan dan stres sebagai interaksi antar individu dengan lingkungan”³⁸. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Sedangkan pendekatan stres sebagai respon atau tanggapan menitik beratkan pada reaksi seseorang terhadap stressor.

Lebih jelasnya Jamal dan Baba dalam Salih mengemukakan, *“job stress can be viewed as an individual’s reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual”*³⁹. Yang kemudian dapat diartikan, stres kerja dapat dipandang sebagai reaksi individu terhadap karakter lingkungan kerja yang muncul sebagai ancaman bagi individu tersebut. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja mengambil peran penting dalam proses terbentuknya stres kerja. Karakteristik lingkungan kerja yang terus berubah seolah mengancam individu,

Gibson juga menyatakan seperti yang dikutip Harry,

Definisi stimulus melihat stress sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan, sedangkan definisi tanggapan memandang stress sebagai tanggapan fisiologis dan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stres tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di

³⁸ Harry Widyantoro, *Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan*, Ventura Vol. 4 No. 2, (Surabaya, STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001), p. 55

³⁹ Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*, (New York, Nova Science Publishers, Inc., 2003), p. 379

luar individu⁴⁰.

Senada dengan hal tersebut, Beehr, Loscocco & Roschelle, Lowe & Northcott, Sutherland & Cooper mengemukakan seperti yang dikutip Chan, *“Work stress is often seen as a result of an individual’s failure in making adjustments to the work environment”*⁴¹. Yang diartikan stres kerja sering dilihat sebagai hasil dari kegagalan individu dalam membuat perubahan pada lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, akibat dari reaksi yang berupa sikap, kognitif dan juga fisik karyawan yang tidak bisa menerima tuntutan lingkungan kerja, lalu timbul stres sebagai hasil interaksi antara perilaku individu dengan lingkungan kerja.

Stres kerja dapat bersumber pada faktor internal. Salah satunya yang berasal dari dalam organisasi serta berkaitan dengan perilaku adalah pemicu stres yang berkaitan dengan peran individu. Pemicu stres kerja ini menyangkut soal peran karyawan dalam organisasi juga hubungannya dengan sesama karyawan lain, ini menggambarkan tuntutan yang terarah kepada bagaimana karyawan menghadapi berbagai pengaruh yang dibawa masing-masing individu dari lingkungan di luar organisasi.

Ivanevich dan Matterson menjelaskan bahwa,

“Job stress is an adaptive response, mediated by individual difference and/or psychological process, that is a consequences of any external (environmental) action, situation, or event that places excessive psychological and/or physical

⁴⁰ Harry Widyanoro, *loc. cit*

⁴¹ Chan Kwok-Bun, *Work Stress and Coping Among Professionals*, (Leiden, Koninklijke, 2007), p. 147

demand upon a person”⁴².

Dapat diartikan, stres kerja merupakan tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Salih mengutip seperti apa yang dikemukakan Ivanchovich dan Matteson, *“job stress can be defined as an adaptive responses, moderated by individual differences , that is a consequence of any action, situation or event that places special demand on a person” in the organizational context*”⁴³. Stres kerja dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai respon adaptif, yang dihubungkan oleh perbedaan individu, yaitu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian apapun yang meninggalkan tuntutan khusus pada seseorang.

Perbedaan individu hadir sebagai hal yang umum dalam setiap kegiatan organisasi, karena kesatuan suatu organisasi didasari perbedaan karakteristik setiap individu yang ada didalamnya. Seperti yang dikemukakan Luthans dan di kutip Harry, stres kerja adalah

*An adaptive response, mediated by individuall difference and (or) psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and (or) physical demands upon to person*⁴⁴.

Respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan (atau) proses psikologis, yaitu sebuah konsekuensi dari segala tindakan, situasi, maupun kejadian dari (lingkungan) luar, yang menambah tuntutan psikologis dan (atau)

⁴² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), p. 249

⁴³ Salih Kusluvan, *Loc. Cit.*

⁴⁴ Harry Widyantoro, *Loc. Cit*

fisik yang berlebih terhadap seseorang.

Beehr and Newman berpendapat dalam S. K. Srivastava, *job stress as “a condition wherein job related factors interact with worker to change (disrupt or enhance) his psychological conditions such that the person is forced to deviate from normal functioning”*⁴⁵. Yang diartikan, stress terhadap pekerjaan sebagai sebuah kondisi saat faktor – faktor yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh pada karyawan sehingga terjadi perubahan (terganggu maupun meningkatkan) kondisi psikologis yang membuat orang tersebut dipaksa menyimpang dari fungsinya yang biasa.

Menurut Pandji Anoraga mengungkapkan bahwa “stres kerja bisa memunculkan reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya fisiologis) dan reaksi rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi”⁴⁶. Pendapat serupa juga di kemukakan oleh Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”⁴⁷.

Maharuddin Pangewa mengemukakan bahwa ada tiga komponen utama dari stres, yaitu:

1. Komponen perangsang (*stimulus component*), meliputi kekuatan-kekuatan yang menyebabkan adanya ketegangan atau stres, yang bersumber dari lingkungan, organisasi, dan individu.

⁴⁵ S. K., Srivastava, *Organizational Behavior and Management*, (New Delhi, Sarup & Sons, 2005), p. 272

⁴⁶ Pandji Anoraga, *Psikologis Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2005), p. 108

⁴⁷ Dr. H. Suwatno, M. Si. dan Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2011. Hal. 255

2. Komponen tanggapan (*response*), meliputi reaksi fisik, psikis atau perilaku individu terhadap tekanan lingkungannya, diman penekanannya paling tidak ada dua tanggapan terhadap stres yang paling sering diidentifikasi yaitu frustrasi dan gelisah
3. Komponen interaksi (*interaction*), yaitu interaksi khusus antar keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan individu memberi tanggapan⁴⁸.

Debra L. Nelson dan James C. Quick menyatakan bahwa sumber stres yang berasal dari pekerjaan, antara lain:

“Sources of stress at work:

1. *Task demands: change, career progress, new technologies, time pressure;*
2. *Role demands: role conflict, role ambiguity;*
3. *Interpersonal demands: leadership styles;*
4. *Physical demands: extreme environments”*⁴⁹.

Menurut Rivai bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”⁵⁰. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia menyatakan “stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”⁵¹.

Hurrell dan Kroes juga mengemukakan dalam Richard,

*Job stress has been further defined as the condition in which some function or combination of functions at work interacts with the worker to disrupt his or her psychological and physiological equilibrium”*⁵².

Yang diartikan, stres terhadap pekerjaan telah lebih lanjut didefinisikan

⁴⁸ Maharuddin Pangewa, Perilaku Keorganisasian, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), p. 229

⁴⁹ Debra L. Nelson dan James C. Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition*, (USA: South-Western Thomson Learning, 2003), p. 230

⁵⁰ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516

⁵¹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber daya Manusia*.(Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006)

⁵² Richard M. Ayres, George S. Flanagan, *Preventing law enforcement stress: The organization's role*, (Washington DC, Bureau of Justice Assistance,), p. 3

sebagai kondisi dalam sebuah peranan fungsi atau kombinasi dari peranan fungsi dalam pekerjaan mempengaruhi pekerja sehingga mengacaukan keseimbangan psikologis dan fisiologis mereka. Dan dapat disimpulkan stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi interaksi antara peranan individu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan keseimbangan psikologis juga fisik yang membuat individu tersebut menyimpang dari perannya yang biasa.

Pendapat di atas diperkuat oleh Regan dalam bukunya, yang menyatakan *“Job stress can be produce physical health problems, psychological distress, behavioral changes”*⁵³. Dapat diartikan bahwa, stres kerja dapat menghasilkan masalah kesehatan fisik, stres berkaitan dengan mental, juga perubahan perilaku.

Sudut pandang stres kerja yang dilihat dari segi tanggapan atau respon individu, menekankan beberapa reaksi individu menghadapi berbagai tekanan kerja yang terjadi, seperti yang dikemukakan Selye dalam Eran Vigoda, *“stress as the psychological, physiological, or behavioral reactions of the organism to stressful events”*⁵⁴. Stres sebagai reaksi fisik, psikologis dan perilaku dari makhluk hidup menghadapi kejadian yang menimbulkan stres. Stres berkaitan erat dengan reaksi seseorang menghadapi sesuatu yang berada diluar perkiraannya.

Victor dalam bukunya menjelaskan,

*Work-related stress is defined as a pattern of emotional, cognitive, behavioral, and physiological reactions at adverse and noxious aspects of work content, work organization and work environment*⁵⁵.

⁵³ Regan A. R. Gurung, *Health psychology: a cultural approach*, (California, Wadsworth, Cengage Learning, 2010), p. 131

⁵⁴ Eran Vigoda, *Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work site*, (Massachusetts, Edward Elgar Publishing Inc, 2003), p. 109

⁵⁵ Victor A. Pestoff, *A Democratic Architecture for The Welfare State*, (New York , Routledge, 2009), p. 94

Dapat diartikan, stres kerja didefinisikan sebagai pola dari reaksi emosional, kognitif, perilaku, dan fisik yang merupakan aspek yang mengkhawatirkan dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Dan Liza juga mengemukakan dalam bukunya bahwa, *“Occupational stress results from working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute psychological, behavioral, or physical reactions”*⁵⁶. Yang diartikan, stres kerja berasal dari kondisi kerja yang berada diluar kemampuan dan tenaga dari karyawan, yang menghasilkan reaksi psikologis, perilaku dan fisik yang akut.

Selain itu juga Cooper dan Quick, Fried, Rowland dan Feris serta Sauter dalam Anna M. Rosi menegaskan bahwa ada beberapa reaksi yang di kaitkan dengan stres kerja, seperti reaksi perilaku, fisik dan juga emosional. *“There are numerous behavioral, physiological and emotional reactions that have been associated with work-related stress”*⁵⁷.

Khan dan Byosiére seperti yang dikutip Robert juga mengemukakan, *“Job stress generally refers to the physiological and psychological reactions of individuals to conditions encountered at work”*⁵⁸. Dapat diartikan stres kerja secara umum mengacu pada reaksi psikologis dan fisiologikal seseorang atas kondisi kerja yang dihadapi seseorang.

McShane dan Sandra Steen menggambarkan tiga konsekuensi dari stres

⁵⁶ Liza H. Gold, *Sexual Harassment : psychiatric assessment in employment litigation*, (Arlington, American Psychiatric Publishing, Inc, 2004), p. 70

⁵⁷ Anna M. Rosi, Pamela L. Perrewé, Steven L. Sauter, *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*, (USA, Information Age Publishing, Inc, 2006), p. 10

⁵⁸ Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance : Second Edition*, (New York, M.E Sharpe, Inc., 2010), p. 16

kerja:

1. Psikologis: Ketidakpuasan kerja, Depresi, Kelelahan, Moody, Burnout
2. Fisiologis: Penyakit jantung, Tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur
3. Perilaku: Rendahnya prestasi, Kecelakaan, Kesalahan keputusan, Meningkatnya ketidakhadiran, Kekerasan di tempat kerja⁵⁹.

Sedangkan Neuman dan Hubbard dalam George mengemukakan beberapa reaksi stres kerja, yakni

1. Reaksi fisik : kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, tekanan darah penyakit jantung.
2. Reaksi perilaku: gangguan tidur, tindak kekerasan, merokok.
3. Reaksi psikologis: tidak peduli, marah, sifat mengesalkan, depresi, gelisah
4. Reaksi Organisasi: kecelakaan, rendahnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran⁶⁰.

Angelo Kinicki menyebutkan “*work place stress is negatively related to job satisfaction, organizational commitment, positive emotions, and performance*”⁶¹.

Dapat diartikan, stres berkaitan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif dan kinerja.

Sedangkan menurut Jerald Greenberg bahwa “*the most current evidence available suggest that stress mainly negative effect on task performance*”⁶². Dapat diartikan, bahwa pada dasarnya stress mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja individu dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins menyebutkan hubungan stres dengan kinerja:

⁵⁹ S. McShane, Sandra Steen., *Canadian Organizational Behaviour*, (New York, McGrawhill, 2007), p. 203

⁶⁰ George F., *Encyclopedia of Stress*, (California, Academic Press, 2000), p. 537

⁶¹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organization Behaviour*, (North Amerika: Mc Graw Hill, 2004), p.695

⁶² Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organization*, (New Jersey: Prentice-Hall Inc.1999), p. 217

Stres dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres yang tinggi, atau bahkan menengah yang terus menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan, dan kinerja pun menurun.⁶³

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

3. Semangat Kerja

Semangat dalam bekerja merupakan cerminan adanya suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang sanggup untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Seperti dikatakan oleh Alexander Leighton yang dikutip oleh Moekijat menyatakan:

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, dimana seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan bekerjasama dengan orang lain dengan karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dari apa yang diinginkan karyawan⁶⁴.

Selanjutnya menurut Alex Nitisemito dalam buku *Manajemen Personalia* mengatakan “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik⁶⁵.”

⁶³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi 12 (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 383

⁶⁴ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Mandar Maju, 2000) p.130

⁶⁵ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000) p.160

Semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana yang tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang melihat pada sikap mental individu ataupun kelompok dalam kedudukannya sebagai anggota dalam suatu organisasi. Sejalan hal tersebut Viteles dalam Wursanto yang berpendapat bahwa “semangat kerja adalah suatu sikap dari kepuasan dan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan kelompok atau organisasi”⁶⁶.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan semangat kerja adalah kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih giat, konsekuen tanpa ada paksaan dari orang lain sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja juga merupakan suatu keadaan psikologis seseorang karyawan yang diwujudkan dalam antusias, sungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang terbaik. Sehubungan dengan hal tersebut, Menurut Handoko semangat kerja adalah sikap mental dari individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada penyelesaian pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan kerja para pekerja didalam menjalankan pekerjaannya⁶⁷.

Menurut B. Siswanto menyatakan “semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

⁶⁶ Wursanto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Pustaka Dian, 2000), p. 147

⁶⁷ Wati, “*Semangat kerja Tenaga Pengajar di Lingkungan FKIP Unsri*”, Jurnal Forum Kependidikan Vol 24, No.2, Maret 2005, p. 108

perusahaan”⁶⁸.

Hal senada juga diungkapkan oleh George D. Halsey “semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta didalam kegiatan dan usaha kelompok sekerjanya dan yang membuat karyawan tidak mudah terpengaruh dari dunia luar”⁶⁹.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan semangat kerja adalah kesungguhan dan keinginan dalam bekerja disertai dengan adanya rasa tanggungjawab yang menimbulkan suatu kesenangan dan antusias dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Buchari Zainun menyatakan “semangat kerja adalah suatu keadaan emosi yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang”⁷⁰.

Ahli lain yaitu Elton Mayo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan “semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu”⁷¹.

Sedangkan menurut Ngalim purwanto menyatakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang melakukan pekerjaan untuk mengabdikan

⁶⁸ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)

⁶⁹ George D. Halsey, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda* (Jakarta, Rineka Cipta, 2003), p.305

⁷⁰ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara 2002), p.90

⁷¹ Malayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), p.145

kepada tugas yang dikerjakan, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”⁷².

Menurut The US Army, “*Morale is defined as the mental, emotional, and spiritual state of the individual. It is how he feels happy, hopeful, confident, appreciated, worthless, sad, unrecognize, or depressed*”⁷³. Dapat diartikan, semangat kerja didefinisikan sebagai keadaan mental, emosional, dan spiritual individu. Ini adalah bagaimana ia merasa bahagia, penuh harapan, percaya diri, dihargai, tidak berharga, sedih, tidak diakui, atau depresi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu keadaan emosi dan mental karyawan yang dimana jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah beban melainkan suatu kewajiban yang dilaksanakan dengan penuh kesenangan hati serta pengabdian kepada perusahaan sehingga karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Elzer yang dikutip oleh Dale Timpe mengungkapkan “semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik bagi organisasi”⁷⁴.

Hal senada juga diungkapkan Brock yang dikutip oleh Moekijat menyatakan “Semangat kerja adalah sikap dan individu dan kelompok terhadap pekerjaan dan

⁷² Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), p. 4

⁷³ Warfare, *et.al, Military Psychlatry: Preparing in Peace for war* (USA: TMM Publications), p. 3

⁷⁴ A. Daletimpe, *Kinerja Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), p.4

lingkungan kerja”⁷⁵.

Diperjelas oleh Robert Guion yang dikutip oleh Winardi “Semangat kerja adalah sikap individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja diantara mereka didalam setiap kerjasama”⁷⁶.

Menurut M.S. Viteles “*morale as an attitude of satisfaction with a desire to continue in and willingness to strive for the goals of a particular group or organization*”⁷⁷. Dapat diartikan semangat kerja sebagai sikap kepuasan dengan keinginan untuk melanjutkan dan kemauan untuk berjuang untuk tujuan kelompok tertentu atau organisasi.

Menurut Milton Blum “*morale as the possession of feeling of being accepted by and the belonging to a group of employees thorough adherence to a common goal and confidence in the desirability of these goals*”⁷⁸. Dapat diartikan semangat kerja sebagai kepemilikan perasaan yang diterima oleh dan milik sekelompok karyawan kepatuhan menyeluruh untuk tujuan bersama dan kepercayaan dalam keinginan tujuan ini.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu sikap individu maupun kelompok yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kerjasama antar rekan kerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam menentukan suasana kerja perusahaan mempunyai kewajiban dalam menciptakan kondisi yang nyaman supaya karyawan mempunyai semangat untuk

⁷⁵ Moekijat., *op.cit.*, p.131

⁷⁶ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), p.364

⁷⁷ Naresh Kumar, *Motivation and Morale in Banking Administration*, (New Delhi: Mital Publication, 2003), p.9

⁷⁸ *Ibid*

bekerja.

Menurut Stan Kossen “semangat kerja merupakan sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi”⁷⁹.

Menurut Robert L. Khan yang dikutip oleh Ngalim Purwanto menyatakan:

Semangat kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan kondisi mental seseorang yang tercermin adanya kesungguhan, keberanian, keteguhan, dan perasaan senang yang menyebabkan mereka antusias dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.⁸⁰

Berdasarkan berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu keadaan karyawan yang tercermin dengan adanya kesungguhan, keberanian, keteguhan dan perasaan senang untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Taufik menyatakan bahwa “semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak, lebih baik dan bekerja sama. Sedangkan menurut Halsey semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak, bekerja sama dan lebih baik”⁸¹.

Menurut Anaf S. Bagindo menyatakan, “semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih baik dan bekerja sama”⁸².

J.C Denyer mengatakan bahwa, “semangat kerja adalah kesediaan yang ada

⁷⁹ Stan Kossen, *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), p.227

⁸⁰ Ngalim Purwanto, *loc.cit*

⁸¹ Wati, *loc.cit*.

⁸² Anaf S. Bagindo, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003), p.105

pada setiap staf atau bawahan yang memungkinkan staf mau bekerjasama dalam suatu kelompok untuk memperoleh hasil yang telah direncanakan bersama secara maksimal”⁸³.

Hal senada juga diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan menyatakan: “semangat kerja adalah keinginan dan kesediaan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”⁸⁴.

Menurut Guba, ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa peasaan dengan perhatian terhadap unsure-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan⁸⁵.

Menurut Stan Kossen, semangat kerja karyawan didalam bekerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Organisasi itu sendiri
2. Kegiatan-kegiatan mereka sendiri, ketika bekerja maupun selesai bekerja
3. Sifat pekerjaan
4. Teman-teman sejawat mereka
5. Majika-majikan mereka
6. Konsep-konsep sendiri
7. Pemenuhan keperluan-keperluan mereka⁸⁶

⁸³ Emilia Zain, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Staf pada BLKPI Pasar Rebo Jakarta”, Jurnal Ekonomi, Vol 8, No 2, 2005, p. 682

⁸⁴ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, p.94

⁸⁵ Mutiara Sibarani Panggabean, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), p. 21

⁸⁶ Stan Kossen ., *loc cit*

Dari pendapat diatas mengenai semangat kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah kesediaan dan keinginan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik untuk memperoleh hasil yang telah direncanakan bersama secara maksimal.

Setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam menentukan iklim perusahaan yang sehat. Rasa antusias untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih baik serta lebih cepat menguntungkan perusahaan. Hal ini dikarenakan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono menyatakan "Semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya"⁸⁷. Dengan semangat kerja yang tinggi, seseorang akan lebih fokus pada pekerjaannya dan akan bekerja lebih giat yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Menurut Kavita Singh, "*when employee morale is high, job performance tends to be high as well*"⁸⁸. Dapat diartikan, ketika semangat kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula.

Menurut Britt & Dickinson menyatakan "*research has related morale with higher levels of operational performance*"⁸⁹. Dapat diartikan, penelitian telah menemukan hubungan antara semangat kerja dengan tingkat kinerja operasional yang tinggi.

⁸⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *loc.cit*

⁸⁸ Kavita Singh, *Organizational Behaviour: Text and Cases*, (india: Dorling Kindersley Pvt, 2009), p.30

⁸⁹ Cary L. Cooper, *Workplace Trauma Support*, (UK: John Wiley & Sons, Ltd, 2012)

Menurut Sheridan, “*high stress at work can create morale problems that ultimately detract from the staff member’s job performance*”⁹⁰. Dapat diartikan stress kerja yang tinggi dapat menimbulkan masalah semangat kerja yang pada akhirnya mengurangi kinerja anggota staf.

Menurut Theresia Sunarni, “stress kerja dan semangat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”⁹¹.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu sikap kesediaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Bila suatu pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu, maka semangat kerja yang tinggi akan tampak.

B. Kerangka Berpikir

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, pengerahan sumber daya manusia secara optimal sangat diperlukan. Karyawan sebagai subyek utama dalam menggerakkan aktivitas perusahaan adalah sumber daya yang cocok guna meningkatkan dan mengoptialkan kualitas dan layanan.

Sebagai faktor yang paling utama, perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu yang terjadi pada diri karyawan. Kondisi fisik dan psikis dari karyawan harus tetap diperhatikan oleh pihak perusahaan, jangan sampai hanya untuk mengejar target atau tujuan tertentu tetapi mengorbankan karyawan.

⁹⁰ Gooloo S. Wonderlich, *Nursing staff in Hospitals and Nursing Homes*, (Washington D.C, National Academy Press), p. 387

⁹¹ Theresia Sunarni, “pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang”, jurnal Teknik Industri, Vol. 7 No. 2 Desember 2007

Ada beberapa hal yang perlu dicernati dalam peningkatan kinerja yang kesemuanya berhubungan dengan karyawan. Karyawan sebagai makhluk yang mempunyai jiwa dan raga sering juga mengalami gangguan pada kedua unsur pembentuknya tersebut. Kadang sakit atau kadang mengalami gangguan baik ringan, sedang ataupun berat. Gangguan pada raga atau jasmani akan terlihat jelas dan mungkin bisa dibawa ke pusat kesehatan setempat untuk disembuhkan. Tetapi berbeda apabila yang mengalami gangguan adalah jiwa, butuh pemahaman yang khusus untuk hal tersebut.

Salah satu gangguan pada jiwa individu adalah gejala stress yang melanda karyawan dalam bekerja. Stress bisa berasal dari permasalahan pribadi diri individu atau luar individu. Stress akan menjadi hal yang serius karena dapat mengganggu individu dalam bekerja dan berinteraksi dengan sesama. Karyawan jadi sering menunda-nunda pekerjaan, bermalas-malasan sehingga dapat menurunkan kinerja pada diri karyawan tersebut.

Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kinerja yang ada pada karyawan. Selain itu semangat kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Semangat dalam bekerja juga merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semangat kerja juga merupakan suatu keadaan psikologis seorang karyawan yang diwujudkan dalam sikap kesediaan, sungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin harus

bisa mempertahankan semangat kerja yang ada pada karyawan.

Apabila seorang karyawan merasa tidak mempunyai semangat kerja, maka kinerja pada diri karyawan akan semakin turun. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka dapat diduga sementara terdapat hubungan antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir yang telah dirumuskan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara stres kerja dan semangat kerja dengan kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Untuk mendapatkan data tentang stress kerja dan semangat kerja digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, sedangkan data kinerja didapat dari perusahaan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gikoko Kogyo Indonesia yang berlokasi di wilayah Jakarta Timur. Tempat ini dipilih karena PT Gikoko Kogyo Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki beban kerja yang banyak dan harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Desember 2012 sampai dengan bulan Februari 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui derajat pengaruh stress kerja sebagai variabel X_1 (variabel yang mempengaruhi) dan semangat kerja sebagai variabel X_2 (variabel yang mempengaruhi) dengan kinerja sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

Alasan peneliti menggunakan pendekatan korelasional adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini tidak menuntut subyek penelitian terlalu banyak
- b. Perhatian peneliti ditujukan pada variabel yang dikorelasikan.⁹²

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. “Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi penelitian”.⁹³ Populasi yang terdapat pada PT Gikoko Kogyo Indonesia berjumlah 127 orang. Populasi terjangkau yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 orang yang berasal dari divisi produksi di PT Gikoko Kogyo Indonesia. Alasan peneliti memilih populasi terjangkau tersebut karena pada divisi tersebut memiliki beban kerja yang banyak dan harus diselesaikan tepat waktu sehingga rentan mengalami stres kerja.

⁹² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), p. 304

⁹³ Suharyadi, Purwanto, S.K., *Statiska untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua (Jakarta : Salemba Empat, 2009), p. 7

“Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”.

⁹⁴Dengan menggunakan table Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Alasan peneliti menggunakan teknik acak sederhana karena dianggap paling cepat dan tepat, serta diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representif.

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang terlihat dari kuantitas kerja dan kualitas kerja.

b. Definisi Operasional

Kinerja pada karyawan meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif yang hasilnya dinyatakan dalam bentuk skor dan nilai yang dilaporkan dalam bentuk penilaian kinerja. Kinerja karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia Jakarta Timur merupakan data sekunder yang datanya diambil dari penilaian kinerja karyawan untuk periode Januari 2013. Penilaian kinerja di PT Gikoko kogyo Indonesia dilakukan oleh bagian *Human Resource*

⁹⁴ *Ibid.*, h. 7

& Legal. Adapun indikator dari penilaian kinerja yaitu di PT Gikoko Kogyo Indonesia yaitu disiplin, produktivitas, kompetensi, kerjasama dan komunikasi antar karyawan.

2. Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan reaksi psikologis dengan sub indikator bersikap mudah marah, gelisah, kebosanan. Serta reaksi fisiologis dengan sub indikator kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, denyut jantung naik. Dan terakhir, reaksi perilaku dengan sub indikator gangguan tidur dan penarikan diri dari lingkungan.

c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi - kisi instrumen untuk mengukur stres kerja terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi – kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel stres kerja.

Kisi–kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir – butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal, juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel stres kerja.

Kisi – kisi instrumen untuk mengukur stres kerja dapat dilihat pada tabel

III.1.

Tabel III.1

Kisi – kisi Instrumen Stres Kerja (Variabel X₁)

Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
		+	-	+	-
Reaksi Psikologis	Mudah marah	3	1*,2,4	2	1,3
	Gelisah	9	8, 10	7	6,8
	Kebosanan	6*	5,7	-	4,5
Reaksi Fisiologis	Kelelahan	12	11,13	10	9,11
	Sakit Kepala	18	17*,19	15	16
	Sakit Punggung	20*	21,22	-	17,18
	Denyut jantung naik	15	16,14	13	14,12
Reaksi Perilaku	Gangguan Tidur	25	24,23	21	20,19
	Penarikan diri dari lingkungan	26	27*	26	-

Keterangan: *(Butir pernyataan drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III.2**Skala Penilaian untuk Stres Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen stress kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel stress kerja seperti yang terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel stress kerja. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT. Gikoko Kogyo Indonesia. Sampel diujicobakan secara acak sederhana (*simple random sampling*) kepada karyawan. Dari hasil ujicoba yang dilakukan tersebut, terdapat 5 butir pertanyaan yang drop dari 27 butir pernyataan dengan criteria yang ditentukan adalah

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba

instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji coba validitas adalah rumus Pearson :

$$r_{it} = \frac{\sum X_i.X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya atas pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir instrumen (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

$$S_t^2 = \text{Varians total}$$

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Ket:

X_t^2 = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian⁹⁵.

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil r_{ii} sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 22 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel stress kerja.

3. Semangat Kerja

a. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah suatu sikap kesediaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

b. Definisi Operasional

Semangat kerja merupakan data primer yang diukur dengan

⁹⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p.97

menggunakan skala Likert yang mengindikasikan suatu kesediaan bekerja dengan sub indikator bekerja lebih baik, bekerja lebih banyak dan bekerjasama.

c. Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur semangat kerja terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal, juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel semangat kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur semangat kerja dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja (Variabel X₂)

No	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			+	-	+	-
1	Kesediaan bekerja	Bekerja lebih baik	7,5,4	6*	6,5,4	-
		Bekerja lebih banyak	1,3	2	1,3	2
		Bekerjasama	9,10	8	8,9	7

Keterangan: * (butir pernyataan drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif yang

telah disediakan dan lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III.4

Skala Penilaian untuk Semangat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen semangat kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert yang mengacu kepada indikator–indikator variabel semangat kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel semangat kerja. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT. Gikoko Kogyo Inonesia. Sampel diujicobakan secara acak sederhana (*simple random sampling*) kepada

karyawan. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, terdapat 1 butir pernyataan yang drop dari 10 butir pernyataan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji coba validitas adalah rumus Pearson :

$$r_{it} = \frac{\sum X_i.X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya atas pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir instrumen (yang valid)

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Ket:

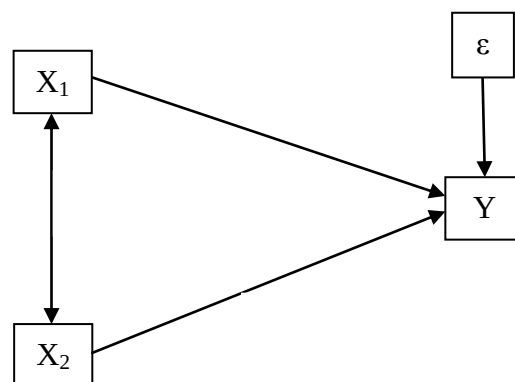
X_t^2 = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 9 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel semangat kerja.

F. Konstelasi Pengaruh antar Variabel

Konstelasi Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X_1 : Stres kerja (Variabel bebas 1)

X_2 : Semangat kerja (Variabel bebas 2)

Y : Kinerja (Variabel Terikat)

————→ : Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi Priyatno, “untuk mendeteksi apakah model

yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji metode *Kolmogrov Smirnov*”⁹⁶.

Hipotesis penelitian:

- 1) H_0 : data berdistribusi normal
- 2) H_a : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistic *kolmogrov Smirnov*:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dianalisis mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel- variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitian:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linear

⁹⁶ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), p.56

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linear

2. Uji Koefisien Jalur (Path Analysis)

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari jalur (regression is special case of path analysis)”⁹⁷. Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (path analysis) sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan structural:

$$Y = \rho_{yx1}x_1 + \rho_{yx2}x_2 + \rho_y\varepsilon \text{ dan } R^2_{yx2}x_1$$

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yjk} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yjk} \neq 0$$

- c. Menghitung koefisien jalur secara individu

- 1) $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$ (stress kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)

$H_a : \rho_{yx1} > 0$ (stress kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)

- 2) $H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$ (semangat kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)

⁹⁷ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2009), p.297

$H_a : \rho_{yx2} > 0$ (semangat kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0.05 dengan nilai Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pada program SPSS untuk hasil F hitung dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu ;

- a) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- b) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁹⁸. Dalam program SPSS untuk hasil t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitiannya berupa:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel semangat kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
- b) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
 $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁹⁸ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, (Yogyakarta: Media Kom, 2011), h. 67

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

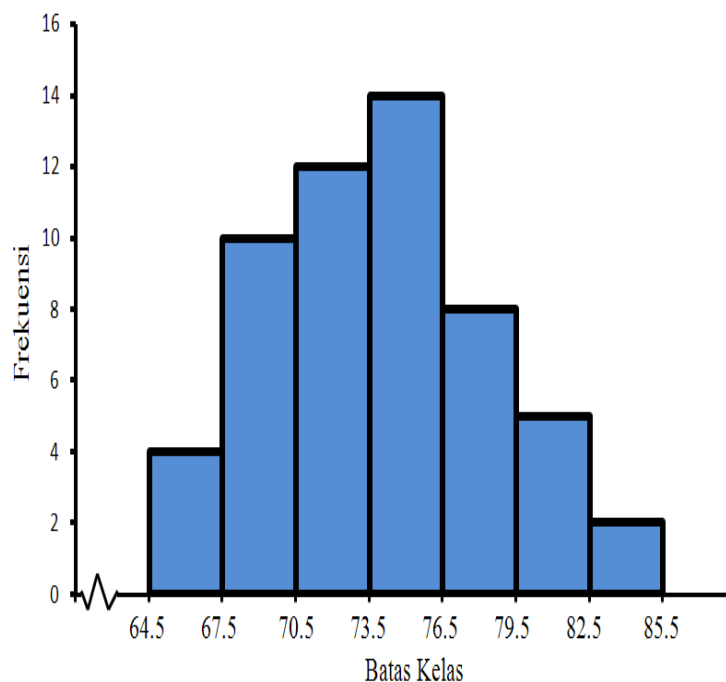
1. Data Variabel Y (Kinerja)

Data kinerja (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT Gikoko Kogyo Indonesia. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel kinerja adalah 20 dengan skor tertinggi sebesar 85 dan skor terendah sebesar 65, skor rata-rata 73,93, varians (S^2) sebesar 20,476 dan simpangan baku (S) sebesar 4,525.

Distribusi data kinerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 20, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,74 yang dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$) dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 2,86 yang ditetapkan menjadi 3. Data selengkapnya tentang kinerja dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 – 67	64.5	67.5	4	7.3%
68 – 70	67.5	70.5	10	18.2%
71 – 73	70.5	73.5	12	21.8%
74 – 76	73.5	76.5	14	25.5%
77 – 79	76.5	79.5	8	14.5%
80 – 82	79.5	82.5	5	9.1%
83 – 85	82.5	85.5	2	3.6%
Jumlah			55	100%



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Kinerja

Berdasarkan gambar IV.1 Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas keempat (73,5-76,5) dengan frekuensi relatif sebesar 25,5%. Kelas terendah variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ketujuh (82,5-85,5) dengan frekuensi relatif sebesar 3,6%.

2. Data Variabel X1 (Stres Kerja)

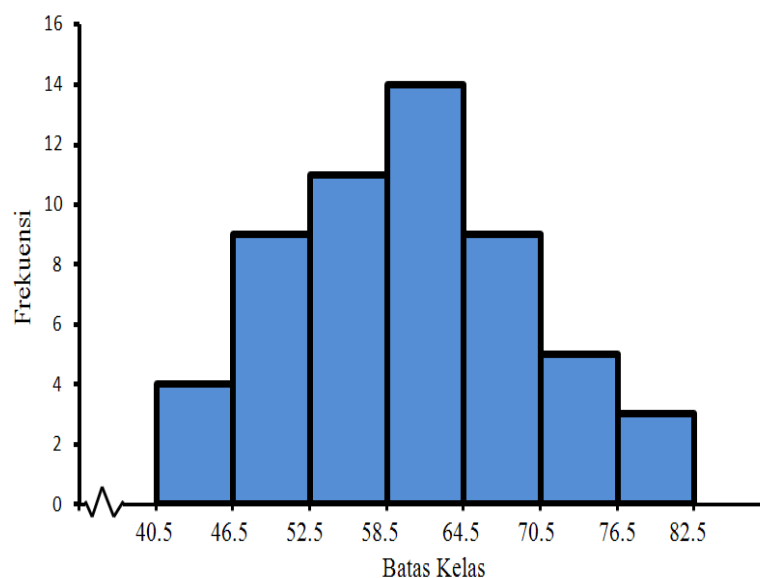
Data stress kerja diperoleh melalui pengisian instrument penelitian oleh 55 (lima puluh lima) responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 22 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi atas tiga indikator yaitu reaksi psikologis, reaksi fisiologis

dan reaksi perilaku. Reaksi psikologis memiliki sub indikator yaitu mudah marah, kebosanan dan kegelisahan. Reaksi fisiologis memiliki sub indikator kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, denyut jantung naik. Reaksi perilaku memiliki sub indikator penarikan diri dari lingkungan dan gangguan tidur. Data stres kerja memiliki data tertinggi sebesar 82 dan skor terendah sebesar 41, dengan skor rata-rata sebesar 60,16, skor varians 90,954 dan skor simpangan baku sebesar 9,16.

Distribusi frekuensi data stress kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dengan perhitungan $1+3,3 \log 55$ serta panjang kelas adalah 5,86 yang ditetapkan menjadi 6.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
41 – 46	40.5	46.5	4	7.3%
47 – 52	46.5	52.5	9	16.4%
53 – 58	52.5	58.5	11	20.0%
59 – 64	58.5	64.5	14	25.5%
65 – 70	64.5	70.5	9	16.4%
71 – 76	70.5	76.5	5	9.1%
77 – 82	76.5	82.5	3	5.5%
Jumlah			55	100%



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Stres Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stress kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 58,5-64,5 dengan frekuensi relatif sebesar 25,5%. Kelas terendah variabel stress kerja yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yaitu 76,5-82,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,5%.

Tabel IV.3
Perhitungan Skor Indikator Variabel Stres Kerja

No.	Indikator	Skor
1.	Reaksi psikologi	35,34%
2.	Reaksi fisik	34,42%
3.	Reaksi perilaku	30,23%
Jumlah		100 %

Dari perhitungan skor indikator diatas, dapat dilihat bahwa indikator yang paling mempengaruhi stress kerja adalah reaksi psikologi dengan prosentase 35,34%.

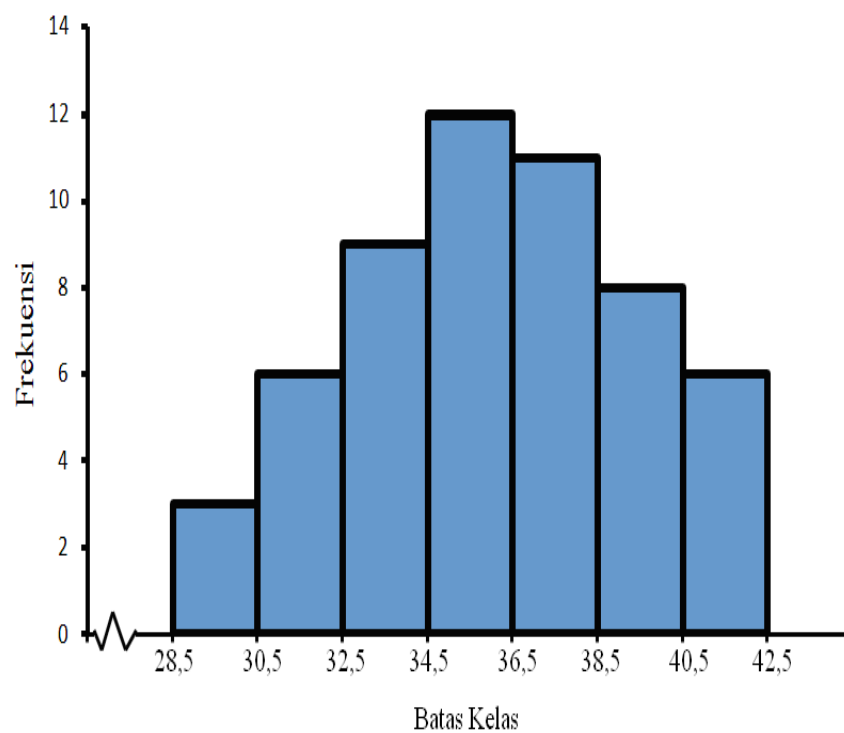
3. Data Variabel X2 (Semangat Kerja)

Data semangat kerja diperoleh melalui pengisian instrument penelitian oleh 55 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrument penelitian berisikan 9 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi atas indikator kesediaan dengan sub indikator bekerja lebih baik dan bekerja lebih banyak. Data semangat kerja memiliki skor tertinggi sebesar 42 dan skor terendah sebesar 19, dengan skor rata-rata 36,07, skor varians 11,439 dan skor simpangan baku sebesar 3,382.

Distribusi frekuensi data semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Rentang skor sebesar 13, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dengan perhitungan $1+3,3 \log 55$ serta panjang kelas adalah 1,86 yang ditetapkan menjadi 2.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
29 – 30	28.5	30.5	3	5.5%
31 – 32	30.5	32.5	6	10.9%
33 – 34	32.5	34.5	9	16.4%
35 – 36	34.5	36.5	12	21.8%
37 – 38	36.5	38.5	11	20.0%
39 – 40	38.5	40.5	8	14.5%
41 – 42	40.5	42.5	6	10.9%
Jumlah			55	100%



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel semangat kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 34,5-36,5 dengan frekuensi relatif sebesar 21,8%. Kelas terendah variabel semangat kerja yaitu terletak pada interval kelas kesatu yaitu 28,5-30,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,5%.

Tabel IV.5
Perhitungan Skor Indikator Variabel Semangat Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	%
1	Kesediaan bekerja	Bekerja lebih baik	33.66%
		Bekerja lebih banyak	32.88%
		Bekerjasama	33.46%
	Jumlah		100%

Dari perhitungan skor indikator diatas, dapat dilihat bahwa sub indikator yang paling mempengaruhi semangat kerja dengan indikator kesediaan bekerja adalah bekerja lebih baik dengan prosentase sebesar 33,66%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0 dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.066	55	.200(*)	.988	55	.837
X1	.052	55	.200(*)	.988	55	.838
X2	.079	55	.200(*)	.975	55	.315

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai kinerja (Y), stres kerja (X₁) dan semangat kerja (X₂) adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0.05 maka data Ho diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistic.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilihat dari output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan SPSS versi 17.0.

Tabel IV.7
Hasil Uji Linearitas X₁ dengan Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	835.542	34	24.575	1.819	.080
X1	(Combined) Linearity	468.144	1	468.144	34.656	.000
	Deviation from Linearity	367.398	33	11.133	.824	.696
	Within Groups	270.167	20	13.508		
	Total	1105.709	54			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya data stres kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y
ANOVA Table

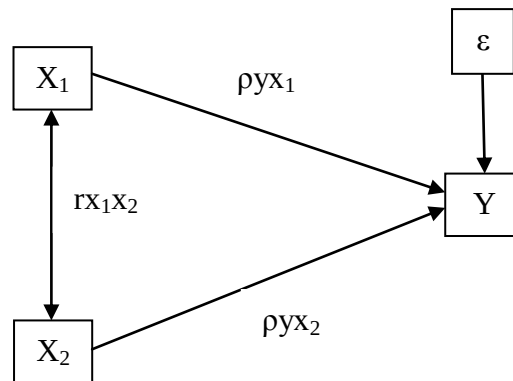
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between (Combined) Groups	466.942	13	35.919	2.305	.021
	Linearity	395.532	1	395.532	25.388	.000
	Deviation from Linearity	71.411	12	5.951	.382	.963
	Within Groups	638.767	41	15.580		
	Total	1105.709	54			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya data semangat kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Diagram jalur (*path analysis*) dan persamaan struktur stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja sebagai berikut:



Gambar IV.4
Hubungan Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

Struktur: $Y: \rho_{yX_1}X_1 + \rho_{yX_2}X_2 + \rho_{y\epsilon}$ dan $R^2_{yX_2X_1}$

Tabel IV.9
Correlation Variabel X_1 , X_2 dan Y
Correlations

		Y	X1	X2
Y	Pearson			
	Correlation	1	-.651(**)	.598(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	55	55	55
X1	Pearson			
	Correlation	-.651(**)	1	-.425(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001
	N	55	55	55
X2	Pearson			
	Correlation	.598(**)	-.425(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.
	N	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *Correlation* di atas menunjukkan arah hubungan adalah negatif karena nilai r negatif, berarti semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah semangat kerja. Dari hasil analisis korelasi didapat korelasi antara stress kerja dan semangat kerja sebesar -0,425.

Besarnya nilai $\rho_{x_2x_1} = r_{x_1x_2}$, sehingga besar pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 adalah -0,425 (tabel IV.7 *Correlation*).

Tabel IV.10
Koefisien Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.803	6.769		10.165	.000
	X1	-.230	.049	-.484	-4.705	.000
	X2	.525	.138	.392	3.815	.000

a Dependent Variable: Y

Pada tabel *Coefficients* (tabel IV.8) di atas, dapat dilihat nilai-nilai koefisien jalur dalam kolom standardized coefficients (Beta). Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,484 X_1 + 0,392 X_2$$

Tabel IV.11
Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741(a)	.549	.532	3.095

a Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel IV.9 *Model Summary*, dapat diketahui besarnya koefisien determinan R_{square} atau $R^2_{y_{x_2x_1}} = 0,549 = 54,9\%$ dan besarnya pengaruh variabel lain $\rho^2_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{y_{x_1x_2}}} = \sqrt{1 - 0,549} = 0,451 = 45,1\%$

a. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel Anova. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$ (stres kerja dan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja)
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$ (stres kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja)

Kaidah pengujian signifikansi:

- 1) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- 2) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel IV.12
Tabel ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.581	2	303.791	31.713	.000(a)
	Residual	498.128	52	9.579		
	Total	1105.709	54			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Anova di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Sig (0,000) $< 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

b. Pengujian secara individual

1) Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian secara individual ditunjukkan dalam tabel *Coefficients*.

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a) $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$ (stres kerja secara signifikan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja)
- b) $H_a : \rho_{yx1} > 0$ (stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja)

Sedangkan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan.
- b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan.

Tabel IV.13
Coefficients Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.803	6.769		10.165	.000
	X1	-.230	.049	-.484	-4.705	.000
	X2	.525	.138	.392	3.815	.000

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 maka nilai $Sig (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2) Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian secara individual stres kerja terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a) $H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$ (semangat kerja secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja)
- b) $H_a : \rho_{yx2} > 0$ (semangat kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja)

Pengambilan keputusan:

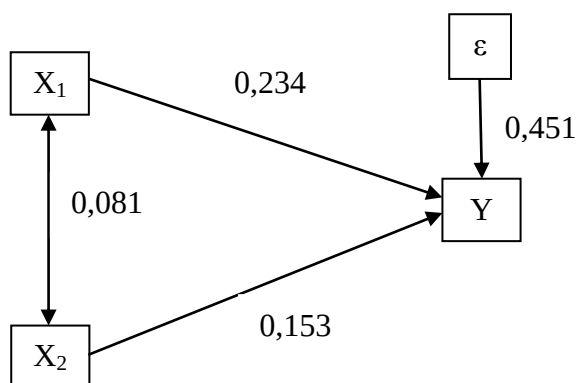
- a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Berdasarkan tabel IV.11 di atas, didapat nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai $Sig (0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan, semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel IV.14
Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau R^2_{square}	Koefisien Variabel lain (sisa)
Dependen : Kinerja Independent : Stres Kerja dan Semangat Kerja			$R^2_{YX_2X_1}$	$\rho^2_{Y\varepsilon}$
$X_1 \rightarrow Y$	-0,484	Ho ditolak	0,549	0,451
$X_2 \rightarrow Y$	0,392	Ho ditolak		
Dependent : Stres Kerja Independent : Semangat Kerja				
$X_1 \rightarrow X_2$ (Pearson Correlation)	-0,425	Ho ditolak		

Maka, berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.5
Koefisien Pengaruh Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Struktur } Y = -0,484 X_1 + 0,392 X_2 + 0,451 \varepsilon \text{ dan } R^2_{YX_2X_1} = 0,549$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- 1) Besarnya pengaruh stres kerja (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah $-0,484^2 = 0,234$ atau 23,4%

- 2) Besarnya pengaruh stres kerja (X_1) terhadap (Y) dengan dimoderatori oleh semangat kerja (X_2) sebesar $\rho_{yx_1} \cdot \rho_{x_2x_1} \cdot \rho_{yx_2} = (-0,484) \cdot (-0,425) \cdot (0,392) = 0,081$
- 3) Besarnya pengaruh semangat kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah $0,392^2 = 0,153$ atau 15,3%.
- 4) Besarnya pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara tidak langsung sebesar $\rho_{yx_2} \cdot \rho_{x_2x_1} \cdot \rho_{yx_1} = (0,392) \cdot (-0,425) \cdot (-0,484) = 0,081$

Dengan demikian pengaruh gabungan oleh stres kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,234 + 0,081 + 0,153 + 0,081 = 0,549$, yang tidak lain adalah besarnya $R^2_{yx_2x_1} = 0,549$.

Untuk lebih jelasnya mengenai koefisien jalur tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.15
Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Y		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
X_1	-0,484	0,234	0.081	0,549
X_2	0,392	0,153	0.081	-
ε	0,451	0,451	-	-

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dikemukakan bahwa besarnya pengaruh yang diterima oleh Y dari X_1 dan X_2 serta dari semua variabel diluar X_1 dan X_2 (yang dinyatakan oleh variabel residu ε) adalah $R^2_{yx_2x_1} + \rho^2_{y\varepsilon} = 54,9\% + 45,1\% = 100\%$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel stres kerja dan semangat kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel stres kerja dan semangat kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$$a) F_{hitung} \leq F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ diterima.}$$

$$b) F_{hitung} > F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ ditolak.}$$

Perhitungan Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17.0 dengan melihat tabel Anova pada tabel IV. 10. Berdasarkan tabel Anova tersebut, didapatkan F_{hitung} sebesar 31,713. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 $df_1 = k-1$ atau 3-1, dan $df_2 = n-k-1$ atau 55-2-1=52 Didapat F_{tabel} adalah 3,18. Sehingga diketahui $F_{hitung} (31,713) > F_{tabel} (3,18)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan stres

kerja dan semangat kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁹⁹. Hipotesis penelitiannya berupa:

$$1) H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

$$2) H_0 : b_2 = 0$$

$$H_a : b_2 \neq 0$$

Hipotesis kalimatnya:

$$1) H_0: \text{Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja.}$$

$$H_a: \text{Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja}$$

$$2) H_0: \text{Variabel semangat kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.}$$

$$H_a: \text{Variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

$$1) t_{hitung} < t_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} > t_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ ditolak}$$

⁹⁹ Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hal. 68

2) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

$-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear pada tabel IV.

11. Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari stres kerja sebesar -4,705 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$ atau $55-2-1=52$, maka didapat t_{tabel} sebesar 2,00.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari stres kerja (-4,705) $< -t_{tabel}$ (-2,00) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari semangat kerja (3,815) $> t_{tabel}$ (2,00) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian *path analysis*, besarnya pengaruh stres kerja (X_1) yang secara langsung terhadap kinerja (Y) adalah 23,4%. Selain itu besarnya pengaruh semangat kerja (X_2) yang secara langsung terhadap kinerja (Y) 15,3%. Sedangkan besarnya pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dengan dimoderatori oleh semangat kerja (X_2) sebesar 8,1%. Pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) secara tidak langsung sebesar 8,1%. Dengan demikian pengaruh total atau pengaruh gabungan antara stres kerja (X_1) dan semangat kerja

(X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 54,9%. Sedangkan pengaruh variabel lain (residu) adalah 45,1%.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas (stres kerja dan semangat kerja) secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari F_{hitung} (31,713) $> F_{tabel}$ (3,18). Lalu secara parsial variabel stres kerja memiliki $-t_{hitung} = (-4,705)$ dengan $-t_{tabel} (-2,00)$ sehingga $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja memiliki $t_{hitung} = 3,815$ dengan $t_{tabel} = 2,006$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keduanya secara terpisah juga menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terutama pimpinan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan. Pimpinan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan agar seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tidak mengalami tekanan dalam bekerja yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja. Selain itu, pimpinan juga berupaya meningkatkan semangat kerja agar karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja pada dirinya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja dan semangat kerja mempengaruhi kinerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah kinerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan maka

semakin tinggi kinerja pada karyawan. Selain itu, semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah semangat kerja maka kinerja pada karyawan juga semakin rendah.

Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah semangat kerja pada karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga kinerja pada karyawan akan menurun.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih terdapat banyak keterbatasan dalam kegiatan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan skor indikator stress kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling mempengaruhi stress kerja adalah reaksi psikologi dengan prosentase 35,34%. Sedangkan untuk variabel semangat kerja hanya mempunyai satu indikator yaitu kesediaan dengan sub indikator paling dominan yaitu bekerja lebih baik dengan prosentase sebesar 33,66%.
2. Stres kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 23,4%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia” dapat diterima.
3. Semangat kerja yang diukur oleh kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Besarnya pengaruh

semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah 15,3%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia” dapat diterima.

4. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia yang dimoderatori oleh semangat kerja berkontribusi sebesar 8,1%. Demikian pula dengan pengaruh tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 8,1%. Dengan demikian pengaruh total stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan sebesar 54,9%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa stres kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah stres kerja dan semangat kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Selain itu, semakin tinggi semangat kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin

rendah semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia.

Meskipun bukan hanya stres kerja dan semangat kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan PT Gikoko Kogyo Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan semangat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hendaknya perusahaan dalam hal ini PT Gikoko Kogyo Indonesia dapat berupaya agar karyawannya terhindari dari stres kerja akibat pekerjaannya. Selain itu, pimpinan juga berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna M. Rosi, Pamela L. Perrewe, dan Steven L. Sauter. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspective in Occupational*. USA: Information Age Publishing, Inc, 2006
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Bagindo, Anaf S. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003
- Bernadin, John. *Human Resource Management: an experiential approach*. New York: McGraw-Hill, 2003
- Chan, Kwok-Bun. *Work Stress and Coping Among Professionals*. Leiden, Koninklijke, 2007
- Daletimpe. *Kinerja Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002
- George F. *Encyclopedia of Stress*. California, Academic Press, 2000
- Giacalone, Robert A. dan Carole L. Jurkiewicz. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance: Second Edition*. New York: M.E Sharpe, Inc., 2010
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment: psychiatric assessment in employment litigation*. Arlington, American Psychiatric Publishing, Inc, 2004
- Greenberg, Jerald. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.2000
- Gurung, Regan A. R. *Health psychology: a cultural approach*. California: Wadsworth, Cengage Learning, 2010
- Halsey, George D. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta, Rineka Cipta, 2003
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung,2006
- Kossen,Stan. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organization Behaviour*. North Amerika: Mc Graw Hill, 2004
- Kristianto, Djoko. “komitmen organisasi, model kepemimpinan manajerial dan pengaruhnya terhadap kinerja”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 9, No.1, April 2009
- Kumar, Naresh. *Motivation and Morale in Banking Administration*. New Delhi: Mital Publication, 2003
- Kuslivan, Salih. *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*. New York, Nova Science Publishers, Inc., 2003
- Losyk, Bob. *Get a rip!: Overcoming stress and thriving in the workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Aksara, 2006
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002
- McShane, S. dan Sandra Steen. *Canadian Organizational Behaviour*. New York, McGrawhill, 2007
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju, 2000
- Naswal, Katharina dan Johnny Hellgren. *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007
- Nelson, Debra L. dan James C. Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition*, USA: South-Western Thomson Learning, 2003
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Pangewa, Maharuddin. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004
- Panggabean, Mutiara Sibarani. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Pestoff, Victor A. *A Democratic Architecture for The Welfare State*. New York , Routledge, 2009
- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009

- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi, *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011
- Srivastava, S. K. *Applied and community psychology: Trends and Directions*. Vol. 2., New Delhi, Sarup & Sons, 2005
- Stanley P. Brown, Wayne C. Miller, dan Jane M. Eason, *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2006
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Suharyadi, Purwanto, S.K. *Statiska untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi Kedua, Jakarta : Salemba Empat, 2009
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011
- Tarling, Roger. *Managing Social Research, A Practical Guide*. Madison Ave, New York, Routledge, 2006
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006
- Usman, Husaini. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Vigoda, Eran. *Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work site*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003

- Wahyono, Tries Edy. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*”. Eksekutif, Vol 6, No 2, Juni 2009
- Warfare, et.al. *Military Psychlatry: Preparing in Peace for war*. USA: TMM Publications
- Wati. “*Semangat kerja Tenaga Pengajar di Lingkungan FKIP Unsri*”. Jurnal Forum Kependidikan Vol 24, No.2, Maret 2005
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Widyantoro, Harry. *Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan*. Ventura Vol. 4 No. 2,. Surabaya, STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2004
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Wursanto. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian, 2000
- Zain, Emilia. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Staf pada BLKPI Pasar Rebo Jakarta*”, Jurnal Ekonomi, Vol 8, No 2, 2005
- Zainun, Buchari. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara 2002