

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat mengelola perusahaan sehingga memperoleh sumber daya yang bersinergi demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan semua faktor-faktor produksi yang tersedia atau dimiliki menjadi lebih produktif. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Sofyandi (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan atau pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sedangkan menurut Badriyah (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran

dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan kelangsungan jalannya perusahaan serta keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia diharapkan akan mampu menghasilkan semangat kerja yang optimal bagi perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka semangat kerja akan meningkat karena para karyawan atau pegawai akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat.

Menurut Badriyah (2015:242) semangat kerja adalah kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan

yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Dan Nurmansyah (2011) mengemukakan bahwa melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi. Berikut adalah data terkait tingkat absensi pegawai pada kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja Efektif (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (orang)	Persentase Absensi
1	2	3	$4 = (2) \times (3)$	5	$6 = (5) \div (4) \times 100\%$
Januari	31	20	620	16	2,6
Februari	31	17	527	13	2,4
Maret	31	19	589	18	3,0
April	31	21	651	15	2,3
Mei	31	17	527	14	2,6
Juni	31	21	651	9	1,3
Juli	31	21	651	20	3,1
Agustus	31	19	589	19	3,2
September	31	18	558	21	3,7
Oktober	31	21	651	15	2,3
November	31	21	651	12	1,8
Desember	31	22	682	26	3,8
Jumlah	31	237	7.347	189	32,1

Sumber: Kantor Desa Tegal Harum Denpasar

Dari Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah hari absen paling banyak adalah pada bulan Desember 2020. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kurangnya semangat kerja pegawai.

Stres dapat sangat membatu ataupun mengganggu semangat kerja pegawai. Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Di sisi lain Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Menurut Mangkunegara (2013:157) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tampak dari *sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, susah tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Sekretaris Desa Tegal Harum mengemukakan bahwa terdapat masalah yaitu banyaknya tekanan yang di alami pegawai. Pegawai terlalu dibebankan dengan tuntutan tugas yang berlebihan sehingga pegawai mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian dari Hidayat, dkk (2019) mengemukakan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Sedangkan hasil penelitian dari Widayani, dkk (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2017) bahwa diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Selain stres, konflik kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Mangkunegara (2013:155) menyebutkan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Rivai (2016 : 999) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Rina (2017:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan. Di kantor Desa Tegal Harum tak jarang menimbulkan konflik antar pegawai dan pegawai dengan masyarakat. Konflik berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja. Diketahui bahwa pegawai sering mengalami konflik kerja.

Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan komunikasi antara pegawai atau pegawai dengan masyarakat tidak berjalan dengan lancar, sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Nada bicara yang berbeda atau sedikit tinggi biasanya dapat disalah artikan lain oleh orang lain sehingga muncul kesalahpahaman.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Fahmi (2016) bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Akbar (2018) diperoleh variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2017) bahwa diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis baca, penelitian yang dilakukan pada umumnya berlokasi pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada lembaga pemerintahan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dilihat maka yang menjadi judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah stres berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum?
- 2) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum?
- 3) Apakah stres dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum?

Sesuai dengan rumusan masalah ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum Denpasar barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Desa Tegal Harum.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja

pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis mengetahui stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Penelitian ini menggunakan *social exchange theory* (SET), dimana *social exchange theory* merupakan salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Malinowski, 1922). Salah satu tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah Blau (1964). Dikatakan bahwa pertukaran sosial sebagai rasa yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini pegawai akan termotivasi dan komit pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil atau seimbang. *Social exchange theory* atau teori pertukaran sosial, memandang pertukaran sebagai sebuah perilaku sosial yang dapat menghasilkan keluaran ekonomis dan sosial. Teori ini digunakan karena secara umum *social exchange theory* menganalisa hubungan antar manusia dengan cara membandingkan interaksi manusia. *Social exchange theory* tidak hanya sebuah teori namun juga sebuah kerangka referensi dimana para teoritis dapat berbicara satu sama lain. Semua teori itu dibangun berdasarkan beberapa asumsi tentang sifat manusia dan sifat hubungan.

2.1.2 Pengertian Stres

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam dunia kerja adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres

dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2013:157), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, susah tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Menurut Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, penulis menarik kesimpulan stres timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua.

2.1.3 Gejala gejala Stres

Gejala stres biasanya cepat marah, susah berkonsentrasi, dll. Menurut Robbins (2008) gejala stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah efek psikologis sederhana dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, terburu-buru, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.4 Indikator Stres

Menurut Afandi (2018:179) mengemukakan bahwa ada indikator yang mempengaruhi stres, yaitu

- 1) Tuntutan tugas: faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

- 2) Tuntutan peran: berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi: tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi: gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi: kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Menurut Handoko (2012:201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya pegawai mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*.

Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam kantor. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi pegawai dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politisi yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).

- 8) Frustrasi.
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 11) Berbagai bentuk perubahan.

Stres juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar kantor.

Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:

- 1) Kekhawatiran finansial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah masalah fisik
- 4) Masalah Masalah perkawinan
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

2.1.5 Pengertian Konflik Kerja

Setiap kelompok dalam suatu organisasi atau kantor, yang di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya, memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Menurut Mangkunegara (2013:155), konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/kantor) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan

bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi. Menurut Robbins (2008:173) konflik adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan.

Menurut Rina (2017:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

2.1.6 Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Rivai dkk (2008:999) mengatakan konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Menurut Mangkunegara (2013:155) terdapat empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu:

- 1) Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer.
- 2) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya: konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
- 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.

- 4) Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

2.1.6 Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut James (2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

1. Tekanan kerja.
2. Banyaknya tuntutan tugas.
3. Kurangnya kebersamaan keluarga.
4. Sibuk dengan pekerjaan.
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Saefullah (2005:291) mengatakan bahwa sumber konflik dapat dibagi menjadi 4 faktor yaitu:

- 1) Faktor komunikasi (*communication factors*): faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antarorganisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi.
- 2) Faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*): struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami.

- 3) Faktor personal (*Personal factors*): faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.
- 4) Faktor lingkungan (*environmental factors*) : faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja.

2.1.7 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah kantor. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi (Badriyah 2015:242).

Menurut Hasibuan (2013:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari : rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa semangat kerja adalah

melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.8 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator. Menurut Taufiq (2004) berikut beberapa indikator semangat kerja pegawai yaitu:

1) Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya

2) Kerja sama

Kerja sama merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

3) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

4) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah kepuasan setiap pegawai terhadap tata tertib yang berlaku didalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002:285), secara umum cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggalakan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- 6) Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
- 7) Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja Adnyani (2008).

2.1.9 Menurunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2008), indikasi-indikasi tersebut antara lain:

1. Rendahnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

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

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

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

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan

dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

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

7. Pemogokan

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

2.1.10 Mengukur Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu bentuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, menurut Nitisemito (2008), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

- 1) Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

- 2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- 3) Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 4) Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh stres terhadap semangat kerja

Saraswati, dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner, dihitung secara statistik menggunakan skala *likert*. Teknik analisis

yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyani, dkk (2020) tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. fast food tbk. Denpasar. signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food tbk. Denpasar dengan kontribusi sebesar 82,4 persen, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast food tbk.

Akbar, dkk (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil

penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Konflik kerja diperoleh menunjukkan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan diperoleh stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Indriati, dkk (2015). Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres, konflik, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan home industri getuk pisang “Baariklana” desa Kepung. Adapun rumusan masalah penelitian tersebut adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, dan seberapa besar pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri Baariklana. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang, maka diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres, konflik,

dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

Octavia, dkk (2018) berjudul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Disperindagkop dan Umkm Manokwari. Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai probabilitas stres kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($0,620 > 0,05$) yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari memiliki tingkat stres yang rendah dan memiliki kinerja yang baik, dimana pegawai tidak memiliki beban kerja yang berlebihan dan pegawai tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun beban kerja lebih kecil apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari

2. Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja

Widyani, dkk (2017). Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres terhadap kinerja karyawan lembaga perkreditan desa di Kabupaten Tabanan. Konflik keluarga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, konflik keluarga tidak

berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan. Konflik keluarga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Artinya, meningkatnya konflik keluarga akan berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan tekanan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan masih berada pada tahap *goodstress* / *austress*.

Hidayat, dkk (2019) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Adapun konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Noviyanti (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Nidec Sankyo Precision Indonesia bagian Office Indirect. Variabel (X1) adalah stres kerja, (X2) adalah konflik kerja dengan variabel terikat adalah (Y) Semangat kerja. Metode analisa data yang digunakan adalah Regresi berganda dengan hasil penelitian menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia Analisis pengolahan data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

Saparudin (2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pt. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat. Variabel (X1) adalah stres kerja, (X2) adalah konflik kerja dengan variabel terikat adalah (Y) Semangat kerja. Metode analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda lalu Hasil analisis regresi berganda ini di peroleh adanya korelasi antara stres dan konflik kerja dengan semangat kerja karyawan. Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari stres kerja dan konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan di Pt. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat.

Fahmi (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. Dengan Variabel (X1) adalah stres kerja, (X2) adalah konflik kerja dengan variabel terikat adalah (Y) Semangat kerja lalu metode analisa yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja berpengaruh negatif lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja..

Mita (2017). Dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Dengan Variabel (X1) adalah stres kerja, (X2) adalah konflik kerja dengan variabel terikat adalah (Y) Semangat kerja. Metode analisa yang digunakan

adalah Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyebutkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Adapun konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.

