

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA
KABUPATEN WAJO**

JUMRA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2023

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA KABUPATEN WAJO

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

JUMRA

A021191084



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA KABUPATEN WAJO

disusun dan diajukan oleh

JUMRA
A021191084

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 08 Mei 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si
NIP. 196705181992032001

rec 08/5/2023



Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si
NIP. 197602082003122001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dan Atteji Aswan, SE., MBA.,M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA KABUPATEN WAJO

disusun dan diajukan oleh

JUMRA
A021191084


Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 31 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si	Ketua	1..... 
2.	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris	2..... 
3.	Dr.Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Anggota	3..... 
4.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang Bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Jumra
Nim : A021191084
Jurusan/Program studi : Manajemen

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA KABUPATEN WAJO

Merupakan karya tulis ilmiah yang saya buat secara sendiri dengan segala pengetahuan yang telah saya dapatkan selama melakukan proses belajar di bangku perguruan tinggi. Adapun dengan ini saya membuat pernyataan bahwa karya tulis ini saya buat sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi ,dengan tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah diterbitkan dan ditulis oleh peneliti lainnya.

Apabila terdapat di kemudian hari unsur-unsur plagiarisme pada naskah ini saya bersedia dengan ketentuan yang berlaku menerima sanksi yang berlaku sebagaimana mestinya..

Makassar, 31 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,


Jumra

PRAKATA

Tiada kata dan kalimat yang pantas penulis ucapkan selain puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan berkat nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo” yang merupakan syarat untuk mengerjakan tugas akhir dan menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini yang disusun oleh penulis menggunakan bahasa yang sederhana diharapkan agar dapat bermanfaat bagi semua orang. Setiap kalimat yang tertuang dalam skripsi ini tak luput dari kekurangan serta kesalahan. Maka dari itu penulis dengan sangat menerima segala bentuk saran dan kritikan yang membangun demi kebaikan skripsi ini kedepannya, dengan selesainya skripsi ini tak terlepas dari segala doa, bimbingan, arahan, serta bantuan dari beberapa pihak.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hari penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih, tersayang dan tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menyusun skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yaitu kepada ayahanda penulis, Mustamin yang tak pernah lelah selalu membimbing dan menyemangati penulis, mengajarkan hal-hal yang baik, rela berkorban demi mendukung cita-cita penulis, semoga penulis akan jadi anak kebanggaan, kepada ibunda tercinta Ibu Tati, yang senantiasa memberikan kehangatan, kebahagiaan dan menjadi pendengar setia untuk semua keluh kesah penulis serta memberi semangat

untuk penulis sehingga sampai pada tahap ini. Oleh karena itu, untuk kedua orang tua penulis, semoga diberikan umur yang panjang, kesehatan dan rezeki yang melimpah, sehingga bisa menuntun anaknya menuju kesuksesan dan dijabah doa-doa serta harapan yang baik untuk anaknya. Terima kasih juga kepada adik penulis Yayang yang selalu ada dalam langkah penulis dan seluruh keluarga besar yang terus memberikan dukungan dan doa sampai hari ini. Tiada hal yang dapat penulis balaskan selain ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan dan perlindungan-Nya. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin, para Wakil Rektor dan beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Abdu Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, para Wakil Dekan dan beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA.,M.Phil dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin.
4. Prof. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si selaku Pembimbing II atas segala kebaikan dan ketulusan dalam hal mendampingi dan membimbing penulis serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran yang konstruktif kepada penulis selama penulis menyusun skripsi ini.
5. Dr. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si selaku Penguji I dan Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt selaku Penguji II atas segala saran,

masukan, serta ilmu yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan proposal penelitian ini.

6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat yang senantiasa akan penulis ingat, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis kuliah, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terutama atas segala bantuannya dalam pengurusan administrasi selama penulis menyusun skripsi ini.
8. Terkhusus kepada teman penulis di Fakultas Ina, Tiwi, Mutiah, Yuyun, Tuti, Eky, Tika, Nisa dan Yusuf sahabat seperjuangan dari maba sampai tingkat akhir, yang selalu menyemangati penulis dan memberi masukan dalam penyelesaian skripsi ini, selalu ada buat penulis dikala susah maupun senang.
9. Kepada sahabat di kampung sudah seperti saudara saya Icaa, Awaliyah dan Fira yang selalu menemani saya dalam peneyebaran kuesioner kemarin meskipun jaraknya dari rumah sangat jauh, panas di jalan tapi mereka mau menemani penulis dan terimakasih sudah menyemangati dan membuat tertawa penulis walaupun berjauhan sehingga tidak terlalu galau dalam menyusun skripsi ini.
10. Kepada teman SMA saya, Dewi, Wiwi, Rani, Aidah, Baso, yang selama ini juga menemani penulis di perantauan yang selalu menolong penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang selalu memberikan masukan dan

pendapat dalam penulisan skripsi penulis, terima kasih sudah jadi tempat terbaik untuk bercerita disaat rindu dengan suasana kampung halaman.

11. Kepada Hiper-mawa Tanasitolo, khususnya Naimah, Asma, Wahda, Risaldi, Ucil, Fadiah, Santika, Dilla terima kasih karna selalu menjadi tempat ternyaman ketika sudah lelah yang selalu membantu dan mengarahkan penulis, yang tidak pernah bosan dan marah ketika penulis banyak bertanya dan selalu memberi semangat ketika penulis lelah.
12. Kepada teman-teman satu kos di pondok Nur Ikhsan, Yuyun, Ayu , Elisah, Okta yang selama ini juga menemani penulis di perantauan yang selalu menolong penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang selalu memberikan masukan dan pendapat dalam penulisan skripsi penulis, terima kasih sudah jadi tempat terbaik untuk bercerita disaat.
13. Keluarga Besar KKN Unhas Gel 108 Posko 3 Pertanian Organik Bantaeng, Fadiah, Inu, Nunu, Kiki, Dian, Niel, Wahdah, Hardiwan, Asrul, dan Asmar telah menjadi bagian keluarga saya yang tidak sombong dan tetap menjalin komunikasi dengan penulis.

Banyak hal dan banyak orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Sekali lagi dalam fase yang kali ini penulis lalui kembali mengucapkan banyak terima kasih untuk orang-orang yang belum sempat penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan mereka menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 04 Mei 2023



Jumra

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT KEERA KABUPATEN WAJO

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ABILITY AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA UNIT XIV KEERA KABUPATEN WAJO

Jumra
Ria Mardiana
Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan data langsung dari perusahaan. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Stres Kerja, Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

The reseach aims to analyze the effect of work stress, work ability and work enthusiasm carried out by PT Perkebunan Nusantara XIV Keera Unit on employee performance. This research uses quantitative research methods. The data sources used are primary data obtained from questionnaires, interviews, and direct data from the company. Based on the data analysis carried out, it was concluded that work stress has a negative and significant effect on employee performance, work ability has a positive and significant effect on employee performance, working spirit has a positive and significant effect on employee employee performance.

Keywords: *Work Stress, Work Ability, Work Enthusiasm, Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGATAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Stres Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-faktor penyebab stres.....	13
2.2.3 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	13
2.2.4 Indikator stres kerja.....	14
2.3. Kemampuan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	15
2.3.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	16
2.3.3 Macam-Macam Kemampuan Kerja.....	17
2.3.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	18
2.4. Semangat Kerja.....	19
2.4.1 Pengertian Semangat kerja.....	19
2.4.2 Aspek-aspek Semangat Kerja.....	20
2.4.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	22
2.4.4 Indikator Semangat Kerja.....	24
2.5. Kinerja Karyawan.....	25
2.5.1 Defenisi Kinerja Karyawan.....	25
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.5.3 Indikator Kinerja.....	27
2.6. Penelitian Terdahulu.....	28
2.7. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	30
2.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31

2.7.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.7.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.8 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.4. Jenis dan Sumber Data	37
3.4.1 Jenis Data	37
3.4.2 Sumber Data	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.7. Definisi Operasional.....	40
3.8. Instrumen Penelitian	42
3.8.1 Uji Coba Instrumen	43
3.9. Analisis Data	46
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9.2 Uji Hipotesis	48
3.9.3 Uji T	49
3.9.4 Uji Simultan (Uji F).....	50
3.9.5 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1 Deskripsi Singkat Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi Dan Misi	54
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Deskripsi Data	55
4.2.1 Karakteristik Responden.....	55
4.2.2 Penentuan Range	58
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.3.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	59
4.3.2 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X2).....	60
4.3.3 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X3).....	61
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Realibilitas	65
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.5 Uji Hipotesis	68
4.5.1 Uji T	70
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	71
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	72

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	73
4.6.1 Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.6.2 Pengaruh Antara kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	73
4.6.3 Pengaruh Antara Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.4 Pengaruh Yang Simultan Antara Stres Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penelitian Terdahulu.....	30
1.2 Definisi Operasional.....	42
3.1 Scoring untuk Jawaban Kuesioner	43
4.1 Jenis Kelamin.....	55
4.2 Usia	56
4.3 Status Kepegawaian	56
4.4 Masa Kerja	57
4.5 Bidang	57
4.6 Jawaban Responden terkait stres kerja	59
4.7 Jawaban Responden terkait kemampuan kerja	60
4.8 Jawaban Responden terkait semangat kerja	61
4.9 Jawaban Responden terkait kinerja karyawan.....	63
4.10 Hasil Uji Validitas	64
4.11 Hasil Uji Realibilitas	65
4.12 Hasil Uji Normalitas	66
4.13 Hasil Uji Linearitas	67
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.16 Hasil Uji T	70
4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Penjualan PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Tahun 2021	3
3.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	35
4.1 Struktur Organisasi.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena perannya yang membantu perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan (Hasibuan, 2016). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

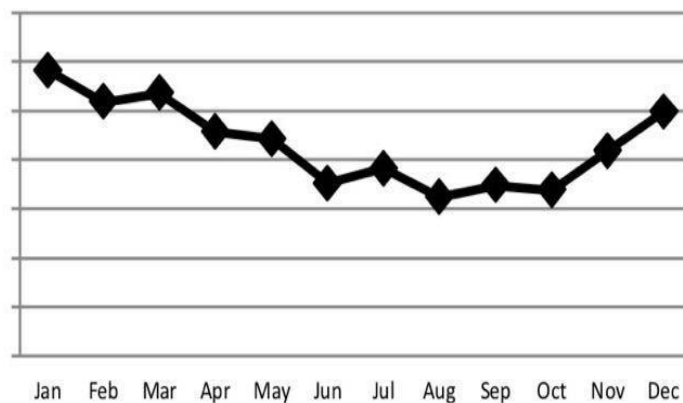
Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Karyawan pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan

fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi (Hasibuan, 2018). Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mauli (2012) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Mauli, 2012) bila stres telah mencapai titik klimaks, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja karyawan tersebut.

Tetapi yang menjadi hambatan yaitu masalah kinerja karyawan seperti pada PT Perkebunan Nusantara XIV unit Keera Kabupaten Wajo. Berdasarkan wawancara dengan Staf Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) perusahaan, ditemukan masalah pada beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja disbanding sebelumnya, seperti beberapa pemanen yang tidak mampu memenuhi basis dan karyawan mangkir.

Dapat dilihat pada grafik dibawah bahwa pada bulan Januari hingga Desember 2021 kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo bahwasanya Meski begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja dibanding sebelumnya.



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kab. Wajo

Gambar 1. 1 Penjualan PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Tahun 2021

Menurut Gibson (2004), kemampuan adalah sifat bawaan atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Darmawan (2021) mengklasifikasikan kemampuan kerja yaitu mampu menggunakan pengetahuan tentang metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

Selain itu ada teori yang mendukung hubungan antara Kemampuan kerja dengan Kinerja Karyawan menurut Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaiknya.

Berdasarkan observasi awal, fenomena terkait kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV unit Keera Kabupaten Wajo dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu Produktivitas karyawan yang rendah dilihat dari banyaknya pesanan yang tidak selesai, kemampuan menyusun rencana kerja yang belum terealisasi, karyawan belum mampu dalam mewujudkan rencana kerja yang telah dibuat dan masih belum terealisasi.

Selain stress kerja dan kemampuan kerja, semangat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh para pekerja. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat karyawan untuk dapat mempertahankan pekerjaan, sehingga berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo mengatakan bahwa salah satu hal yang mengurangi semangat kerja karyawan yaitu keterlambatan dalam pemenuhan alat serta penerimaan upah karyawan. Hal tersebut sering kali melewati waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja. Berdasarkan hal tersebut karyawan menjadi kurang semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga akan menghambat proses panen kelapa sawit. Dan hal tersebut berakibat pada busuknya kelapa sawit karena lambat untuk di panen dan dibawa ke pabrik.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik mengambil judul, ***“Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja***

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera, Kabupaten Wajo ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera, Kabupaten Wajo ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera, Kabupaten Wajo ?
4. Diantara stres kerja, kemampuan kerja, dan semangat kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera, Kabupaten Wajo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo

4. Untuk mengetahui variabel yang mana diantara stress kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabupaten Wajo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi referensi untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan informasi dalam menjawab permasalahan yang sama.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan akan pengaruh stress kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Unit Keera Kabuapten Wajo.
 - b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan referensi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi penulis akan membahas kedalam lima Bab dapat diperincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematikan penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian dari landasan teori yang membahas mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia, stres kerja, kemampuan kerja, dan semangat kerja karyawan. Selain itu, diuraikan pengaruh antara masing-masing variabel. Tidak hanya itu terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran serta hipotesis yang disusun.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan terakhir analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan secara rinci tentang penelitian dan kaitannya dengan teori pada tinjauan pustaka.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan umum dari penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil dari proses penelitian penulis serta pemberian saran dan masukan bagi perusahaan terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal adalah dengan memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan agar tercipta manusia yang produktif. Dengan pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan setiap tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien yang berguna bagi kehidupan organisasi baik di masa sekarang maupun masa akan datang.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam Sumber Daya Manusia, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan individu sebagai penggerak organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi lima yaitu:

1. Perencanaan, menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan prosedur, menyusun rencana dan membuat perkiraan.
2. Pengorganisasian, memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staff, menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Kepemimpinan, mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
5. Pengendalian, menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

2.2. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan

yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Selye (2015) mengemukakan bahwa stres adalah respon tubuh yang sifatnya nonspesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Bila seseorang telah mengalami stres mengalami gangguan pada satu atau lebih pada organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami *distress*. *Distress*, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif, tidak sehat, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distress, orang tersebut tidak dapat berperforma secara maksimal, cenderung bereaksi secara berlebihan, dan bingung. Kebalikannya, adapula respon stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) yang disebut eustres (Walker, 2002).

Stresor adalah paparan kondisi yang menyebabkan ketidaknyamanan pada psikis seseorang dan menghasilkan serangkaian tanggapan yang terkoordinasi untuk mempertahankan hidup. *Stresor* dapat berupa kondisi fisik seperti: panas atau dingin, infeksi atau peradangan, olahraga atau stresor psikologi, misalnya: lingkungan atau kondisi kerja, hubungan kekerabatan yang tidak bagus, stres kerja dan komunikasi antar teman yang kurang baik (Carrasco dan Kar, 2003).

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Sinambela, Greenberg dan Barton (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Veithzal dan Ella (2017), bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari kondisi seorang karyawan.

Menurut Davis dan Newstrom (2013) stres kerja yang dialami seseorang disebabkan karena tugas yang terlalu banyak dan menumpuk cenderung tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Selain itu supervisor yang tidak terampil, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, dan suka memberikan batas waktu pengumpulan tugas yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan perusahaan. Akibatnya timbul rasa frustrasi dan konflik peran atas perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan.

Stres kerja dapat dikurangi dengan mengenali *stressor*, menggunakan manajemen waktu yang baik, banyak istirahat, meluangkan waktu untuk bersantai, tidur yang cukup, tidak memusingkan hal kecil, memperbaiki lingkungan kerja, belajar untuk mendengarkan, perbanyak bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis dan kendalikan apa yang dipikirkan.

Dari beberapa pendapat mengenai stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tidak menyenangkan yang dihadapi oleh karyawan karena ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan kejiwaan seseorang.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2008) membagi faktor penyebab stres kerja kedalam empat kategori sebagai berikut :

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, status dan nilai-nilai sementara mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang timbul antara pihak-pihak yang merasakan adanya kesenjangan tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan dituntut untuk mengerjakan sejumlah pekerjaan dalam kurun waktu yang terbilang sedikit atau singkat. Standar pekerjaan terlalu tinggi juga membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan ukuran jam yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target kerja. Karyawan merasa dituntut dan dikejar oleh waktu untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh atasan.

4. Sikap Pimpinan

Kedudukan pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan dampak serta pengaruh yang sangat berarti bagi karyawan dalam melakukan aktifitas kerja. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para karyawan mampu bekerja dengan baik apabila pimpinannya dapat mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan serta apresiasi.

2.2.3 Sumber Potensi Stres Kerja

Robbins (2008) mengategorikan penderita stres kerja potensial ke dalam tiga faktor yakni lingkungan, organisasional, dan individual :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak pasti juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Misalnya ketidakpastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan dalam siklus bisnis suatu perusahaan. Bila ekonomi melemah, orang jadi mencemaskan keberlangsungan hidupnya terhadap perusahaan tersebut. Hal-hal itu dapat menjadi sumber-sumber stres kerja di kalangan karyawan.

2. Faktor Organisasi

Banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan yang biasa dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan, tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, diminta untuk menghindari kekeliruan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individual

Jam kerja normal seseorang pada umumnya berkisar antara 40 sampai 50 jam sepekan. Sedangkan 120 jam tiap pekan sisanya, dihabiskan di luar tempat kerja, sehingga tidak jarang banyak pengalaman dan masalah yang dijumpai individu di luar jam kerja. Hal ini termasuk kedalam faktor-faktor yang berasal dari kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor utama individu ialah persoalan keluarga, karakteristik kepribadian bawaan, masalah ekonomi pribadi, dan sebagainya.

2.2.4 Konsekuensi Stres Kerja

Stres yang terjadi pada karyawan berdampak bagi perusahaan. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung secara psikologis memicu perasaan teralienasi, dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga turnover dan yang bersifat langsung antara lain meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya tingkat produktivitas.

Stres memiliki sejumlah konsekuensi, bila stres positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar seperti antusiasme dan motivasi. Bila konsekuensinya negatif akan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Konsekuensi negatif tersebut diungkapkan oleh (Moorhead dan Griffin, 2013) :

a. Konsekuensi Individual.

Stres yang mempengaruhi perilaku individu, akan berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap organisasi.

b. Konsekuensi Keperilakuan.

Salah satu perilaku ini adalah merokok, Perokok aktif cenderung merokok lebih banyak ketika mereka mengalami stress. Terdapat juga bukti bahwa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang biasa digunakan oleh orang-orang yang sedang mengalami stress. Kemungkinan konsekuensi keperilakuan lainnya adalah rentan terhadap kecelakaan, bisa melakukan tindakan kekerasan, agresi serta kehilangan selera makan.

c. Konsekuensi Psikologis.

Konsekuensi psikologis dari stress berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental seseorang. Ketika orang-orang mengalami terlalu banyak stress di tempat kerja, mereka dapat

menjadi lebih tertekan atau menjadi tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit.

d. Konsekuensi Medis.

Masalah kesehatan yang biasa diakibatkan oleh stres meliputi sakit kepala, sakit punggung, berbagai kelainan perut dan usus serta kondisi kulit seperti jerawat dan gatal-gatal. Hingga penyakit berat lainnya yang berdampak pada jantung dan stroke.

e. Konsekuensi Organisasi

1) Kinerja. Adanya penurunan kinerja pada karyawan menandakan adanya kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas.

2) Perilaku menarik diri. Bentuk perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhenti kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung akan meminta izin lebih banyak kepada atasan untuk tidak bekerja dengan alasan sakit ataupun memutuskan untuk resign.

3) Sikap. Sikap yang dimaksud meliputi sering terlihat murung, tidak bersemangat, cepat marah, dan mudah mengeluh. Perilaku seperti ini tentu bisa memicu konflik antar karyawan lain bahkan dengan atasan akibat emosi yang tidak stabil.

2.2.5 Indikator stres kerja

Yan dkk. (2014) menuturkan indikator dalam stres kerja ada empat, yaitu:

1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami

oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

3. Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

2.3. Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994).

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat

sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2012).

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah

kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.3.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan yang lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada 3 (tiga) komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

2.3.3 Macam-macam Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa ada dua macam kemampuan kerja , antara lain :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik

seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.3.4 Indikator Kemampuan Kerja

Hersey dan Blanchard (2016) Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis (*Technical skill*)

Merupakan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan.

2. Kemampuan Konseptual (*Conceptual skill*)

Merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

3. Kemampuan social (*Social skill*)

Meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 2016).

2.4. Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat kerja

Menurut Sania, Kalpina dan Javed (2015) semangat kerja karyawan ialah refleksi dari emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan

terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan moral. Oleh karena itu, dapat membentuk strategi yang efektif dan tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaannya, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah menyebabkan *turnover* yang meningkat, masalah yang tidak terselesaikan dan pemogokan, sehingga dapat membebani kinerja perusahaan atau instansi. Moral dapat menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting agar terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan diri para pekerja didalam menjalankan pekerjaan dan hubungan- hubungan mereka dengan perusahaan (Knowles, 2010).

Sedang menurut para ahli yang lainnya semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak lebih baik (Hasley, 2003)

Jadi dapat disimpulkan semangat kerja adalah sikap dengan penuh energi yang baik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah dipercayakan, dengan bukti bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan yang di usahakan diiringi hasil yang sangat maksimal dan kepuasan yang tinggi.

2.4.2 Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat

kerja. Menurut Nitisemito (2016), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran 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. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.4.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material dan non material yaitu Madjidu dkk. (2022):

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan, karena karyawan telah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut, pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin salah satu cara ini adalah cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, misalnya dengan cara berekreasi dan berpiknik secara bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Seorang karyawan akan merasa bahwa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar, jika dia diajak berunding dalam memecahkan persoalan dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka sesuai dengan posisi dan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan akan kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja akan menurun.

6. Berikan kesempatan mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada yang karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan oleh mereka dan kenyatannya perusahaan mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan, yakni dengan cara membagikan laba atau untung perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan bagi yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong untuk meningkatkan semangat kerjanya.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan atau organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan.

2.4.4 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2010) yaitu antara lain:

1. Kehadiran

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 sahlibur dan pemberhentian kerja.

2. Hubungan yang harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar hubungannya terhadap semangat kerja. Demikian pula antara sesama rekan kerja. Pimpinanyang memperlakukan pegawainnya secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati , saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan hubungan yang baik dan harmonis sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan ikhlas dan dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama 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.

4. Kegembiraan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki kemauan, motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi akan terbentuk jika seseorang memiliki keinginan atau minat dalam pekerjaannya. Selanjutnya yaitu aspek kekuatan untuk melawan frustrasi. Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu berfikir positif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja, seseorang yang memiliki semangat kerjanya tentu tidak akan memiliki sifat pesimis jika menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan. Berkaitan dengan kinerja, terdapat dua konsep yang perlu dipahami yakni manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan. dimana ketika hasil pekerjaan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan maka kinerja dianggap rendah atau kurang baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu aktivitas yang diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Edison dkk., 2016). Pernyataan diatas sejalan dengan pendapat Kasmir (2016) bahwa secara sederhana kinerja merupakan

hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Di sisi lain, Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman dan integritas.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa penilaian kinerja atau biasa disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses dalam manajemen kinerja meliputi penilaian pelaksanaan tugas karyawan secara individu maupun kelompok sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, Armstrong (2022) mengatakan penilaian kinerja adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu guna mengemabangkan kemampuan, memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut I Made dan Fransisca (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Efektifitas dan Efisiensi.

Dapat dikatakan efektif bila hasil kerja yang didapatkan sesuai dengan kebutuhan yang telah dirancang sebelumnya. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan usaha produktif yang dikeluarkan untuk mencapai target organisasi secara cepat, tepat waktu dan tentunya memuaskan dengan menggunakan sumber daya yang ada.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang

jelas maka akan semakin baik kinerjanya. Kinerja karyawan akan terwujud bila manajemen dapat mengarahkan organisasinya dengan baik dan mendapat feedback yang baik dari organisasi.

3. Disiplin.

Secara umum disiplin menunjukkan kesadaran pada diri karyawan untuk tunduk terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang taat aturan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan kontribusi dalam memberikan ide, kreativitas, dan daya pikir, untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap inisiatif sebaiknya mendapat tanggapan positif dari atasan.

Berdasarkan tinggi rendahnya kinerja, Fuad (2020) mengklasifikasikan kinerja karyawan menjadi tiga, yaitu:

1. Kinerja tinggi (*high performer*) yaitu upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan bahkan bisa melebihinya walaupun dalam kondisi yang sulit sekalipun.
2. Kinerja sedang (*satisfactory*) yaitu upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan saat berada pada kondisi yang normal untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila gagal mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan hal itu karena faktor eksternal di luar jangkauan orang tersebut.
3. Kinerja rendah (*low performer*) yaitu; seorang karyawan yang jarang mencapai target bahkan tidak pernah berhasil mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi yang disebabkan oleh

faktor individu itu sendiri. Kinerja rendah ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, kegelisahan, dan ketidakdisiplinan.

2.5.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran tertentu yang digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain untuk mencapai tujuan, indikator kinerja berfungsi untuk menilai kinerja karyawan dan digunakan sebagai evaluasi untuk meningkatkan performa karyawan di masa akan datang. Mathis (2012) mengemukakan ada lima indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Tanggung Jawab

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi & I Made Artha Wibawa (2016)	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BankBPD Bali Cabang Ubud	1. Tempat penelitian 2. Sampel dan populasi 3. Variabel X2	1. VariabelX 2	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakintinggi stres kerjamaka kinerjanyaakan menurun. Sedangkan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Yulius 2014	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu	1. Tempat penelitian 2 Sampel dan populasi 3 Variabel X2		Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu
	Aseanty, D. (2016)	Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta	Kemampuan Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)		Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut adalah faktor penting bagi karyawan kinerja, karena mereka memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dipribadi tersebut universitas. Hasilnya mengungkapkan hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara setiap variabel dengan karyawan kinerja.

3.	Hadi Saputra (2013)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Perdananti Sawit Perkasa Kabupaten Rokan Hilir	1. Tempat penelitian 2. Sampel dan populasi 3. Variabel X2 4. Variabel X3	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Yoga Julianda (2018)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Procar International Finance Cabang Pekanbaru	1. Variabel X2	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Shinta Puspita Sari (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Clipan Finance Indonesia TBK Pekanbaru	1.Tempat penelitian 2.Sampel dan populasi 3.Variabel X2	1.Variabel X2 2. Variabel Y	Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6.	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petaya raya	1.Variabel X2 2.Variabel Y	1.Variabel X1	Lingkngan Kerja dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan
7.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	1. Tempat penelitian 2. Sampel dan populasi	1.Variabel X1 2.Variabel Y	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

2.7. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah stres kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) Semangat Kerja (X3). Sehingga kerangka pikir untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa ahli dari beberapa negara yang menjelaskan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Hanafi dkk. (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Menurut Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) hasil yang ditemukan bahwa stres terkait keluarga, stres terkait bawahan, stres akibat kelelahan dan stres berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khuong dan Yen (2016) menemukan faktor-faktor kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Sedangkan, Nyangahu dan Bula (2015) temuannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan stres secara signifikan positif mempengaruhi kinerja seorang individu.

2.7.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaleta (2006) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan peneliian sebelumnya dari Darmawan dkk. (2019); Schmidt dkk..(1988); Kanfer (2010). Hasil penelitian ini menunjukkan peningkatan kemampuan karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

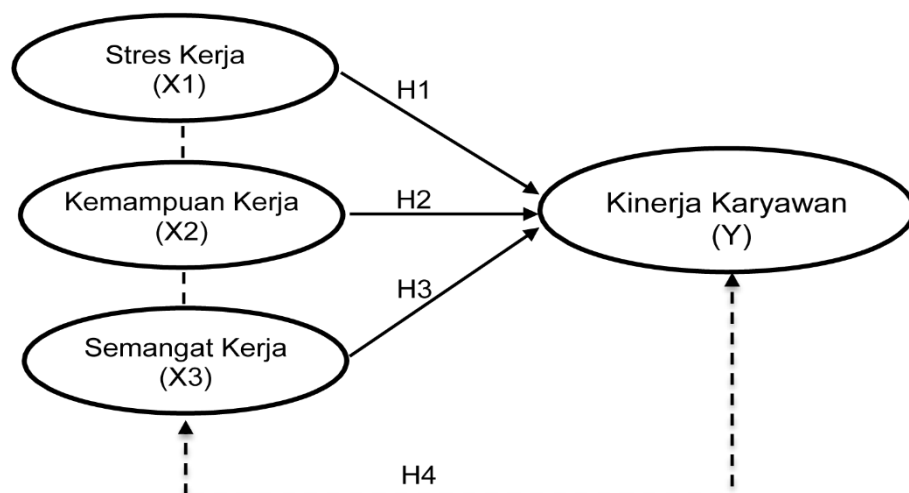
2.7.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibun (2015) Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra (2017) pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dimana semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Begitu juga penelitian yang telah dilakukan oleh Sanjaya (2015), pada kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.

2.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dapat timbul dari berbagai faktor, diantaranya dengan adanya stress kerja, kemampuan kerja dari pegawai serta semangat kerja pegawai. Model penelitian yang dibuat saat ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kerangka Pikir Penelitian

2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2. Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3. Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4. Diantara stres kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.