

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PT. BPR INDOMITRA MEGA KAPITAL  
PEKANBARU**

**Oleh :**

**Siti Fatimah**

**Pembimbing : Marzolina dan Sjahrudin**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
email : [Fati.81188@gmail.com](mailto:Fati.81188@gmail.com)*

*Effect Of Individual Commitment, Supervision And Leadership On Employee  
Discipline In PT. BPR Indomitra Mega Kapital  
Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect simultaneously and partially Job Stress and Organizational Commitment Against Employee Discipline At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Consists of three variables: the dependent variable and two independent variables. The study was conducted with a sample of 72 people. Research using census techniques by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, using qualitative and quantitative methods using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 20.0. The analysis showed that the variables Job Stress and Organizational Commitment affect the Employee Discipline At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Job Stress and Organizational Commitment jointly affect the Employee Discipline At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru significant 0.000. The influence of partial variable Job Stress and Organizational Commitment to Employee Morale At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. The work stress variables negatively affect the Employee Discipline At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru while variable Organizational Commitment positive effect on Employee Morale At PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.*

*Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, and Employee Discipline.*

**PENDAHULUAN**

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia,

dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan dan bukan obyek pembangunan. Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, menjaga

dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoprasian perusahaan sebagai teampelaksana, semuanya memang kembali kepada keseriusan pihak manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh karyawan. Robbins (2008) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Salah satu bidang usaha yang sedang ramai tumbuh di Pekanbaru adalah BPR atau bank prekreditasi rakyat yang meruapakan lembaga keuangan bank yang menerima

simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Keuntungan BPR diperoleh dari *spread effect* dan pendapatan bunga. Salah satu BPR yang telah lama berdiri di Pekanbaru dan telah memiliki banyak karyawan adalah PT BPR Indomitra Mega Kapital yang terletak di Jalan Riau No 11.C Tampan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari wawancara kepada pimpinan dari PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru, didapatkan adanya masalah semangat kerja karyawan yang menurun dan karyawan cenderung tidak dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Data menggambarkan hasil absensi karyawan yang semakin menurun selama lima tahun terakhir di PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru absensi terbesar terjadi pada tahun 2013 sebesar 10.22% dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang, namun jumlah absensi pada tahun 2014 menurun. Walaupun terjadi penurunan hal ini dinilai masih kurang baik untuk tingkat disiplin karyawan yang merupakan ukuran dari menurunnya semangat kerja karyawan yang tidak ingin masuk kerja dan tingginya absensi karyawan. Dampak dari menurunnya absensi karyawan ini adanya menurunnya target kerja dan adanya karyawan yang terkena pecat atau dikeluarkan, sehingga pihak BPR sering melakukan rekrutmen karyawan baru. Absensi yang besar karyawan karena karyawan banyak

yang menurun semangat kerjanya, karena malas untuk masuk kerja karena padatnya pekerjaan yang dilakukan tiap hari, selain itu karyawan sering pulang malam untuk menyelesaikan pekerjaan. Absensi ini juga banyak dilakukan oleh karyawan yang masih ada hubungan keluarga dengan pemilik dari PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang ada masih memiliki hubungan keluarga, sehingga absensi dari karyawan masih di tolerir oleh pimpinan PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Banyak karyawan yang merasa tidak sesuai dengan tindakan dari PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru terhadap karyawan dalam pekerjaannya yang dan hal ini menyebabkan karyawan merasakan stress dalam bekerja, sehingga membuat dampak pada penurunan semangat kerja karyawan yang merasa tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Dampak dari stres kerja karyawan yang cukup besar, sehingga menyebabkan terjadinya beberapa gejala fisik yang timbul seperti cepat merasa tersinggung, cepat merasa lelah dan sering marah-marah. Hal ini semua dampak dari stress kerja yang cukup besar terhadap karyawan. Hal ini menunjang terjadinya dampak berkelanjutan ke masalah yang lainnya termasuk masalah semangat kerja yang menurun karena secara fisik dan mental mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya yang dirasakan berlebihan. Ketidakadilan dari atasan untuk berperilaku dengan karyawan yang berasal dari keluarganya dengan karyawan yang

berasal dari luar keluarganya menjadi penunjang stres kerja karyawan yang merasa tidak ada keadilan yang diterima karyawan.

Selanjutnya adalah faktor komitmen organisasi karyawan yang menjadi kendala dalam menurunnya semangat kerja karyawan. Karyawan cenderung kurang memberikan komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan banyak yang bekerja saat ini hanya sebagai batu loncatan saja. Karyawan juga memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan dan hal ini ditunjukkan dalam bentuk melakukan pekerjaan secara tidak maksimal. Karyawan juga tidak merasa rugi apabila melepaskan bekerja di PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru walaupun telah banyak mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan lebih merasa ingin berpindah pekerjaan dikarenakan ketidaknyamanan dalam bekerja di PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Para karyawan tidak berusaha untuk menyesuaikan pekerjaan dengan jam kerja dan sistem kerja di kantor sesuai dengan SOP dalam pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tentu membuat adaptasi para karyawan tidak berjalan dengan baik, selain itu karyawan juga tidak melakukan kesetiaan terhadap perusahaan dengan tidak menunjukkan sikap atau perilaku yang baik selama bekerja di perusahaan. Karyawan tidak berusaha untuk mengikuti budaya perusahaan seperti cara berpakaian yang sesuai dalam melakukan pekerjaan. Karyawan memiliki komitmen yang rendah juga karena tidak adanya lingkungan

kerja yang nyaman yang didapatkan karyawan untuk bekerja di PT BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru

## TELAAH PUSTAKA

### Semangat Kerja

#### Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006 : 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Leighton dalam Moekijat (2006 : 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal

#### Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2006:427) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Naiknya produktivitas karyawan  
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi apa tidak.
- b. Tingkat Absensi yang rendah  
Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja karena, Karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.
- c. Labour *Turn-Over* yang menurun  
Tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.
- d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan  
Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak

gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hala-hal lainnya.

### **Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

#### **Indikator-Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins dalam Pujaatmaka (2008:375) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi:
  - a. Cepat tersinggung.
  - b. Tidak komunikatif.
  - c. Banyak melamun.
  - d. Lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi:
  - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
  - b. Mudah lelah secara fisik.
  - c. Pusing kepala.

- d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3. Indikator pada perilaku, meliputi:

- a. Merokok Berlebihan
- b. Menunda atau menghindari pekerjaan.
- c. Perilaku sabotase.
- d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

### **Komitmen Organisasi**

#### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006:249).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiha (2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi menurut Rivai (2007) didefinisikan

sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Quest dalam Soekidjan (2009) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah:

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT BPR Indomitra Mega Kapital di Pekanbaru yang berjumlah 72 orang.

Sedangkan sampel penelitian adalah menggunakan sensus dan mengambil semua jumlah populasi dari karyawan PT BPR Indomitra Mega Kapital di Pekanbaru menjadi sample sebanyak 72 orang. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu juga dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

#### **Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.70$  (Ghozali, 2009).

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Signifikansi
Konstanta	2,382	0,463	5,148	0,000
Stres kerja	-0,392	0,128	4,504	0,000
Komitmen Organisasi	0,453	0,135	5,869	0,000

Nilai  $a = 2.382$  merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru naik sebesar 2.382 satuan. Nilai  $b_1 = -0.392$  merupakan koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), menunjukkan apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi penurunan pada Semangat Kerja sebesar 0.392 satuan. Koefisien bersifat negatif artinya terdapat hubungan negatif antara variabel Stres kerja dan Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Nilai  $b_2 = 0.453$  merupakan koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan apabila variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja sebesar 0.453 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersamasama terhadap variabel

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan *koefisien determinasi* ( $R^2$ ).

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Semangat Kerja (Y)</i>	Melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik  Nitisemito (2006)	1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi yang rendah 3. Labor turnover yang menurun 4. Tidak terjadi kegelisahan  Nitisemito (2006:427)

<i>Stres Kerja</i> (X1)	Kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti  Robbins (2007:368)	1.Psikologis 2. Fisik 3. Perilaku  Robbins dalam Pujaatmaka (2008:375)
Komitmen Organisasi (X2)	Suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.  Rivai (2005)	1. Intelegensi 2. Inisiatif 3. Kedewasaan emosional 4. Persuasif 5. Skill komunikatif 6. Kreatifitas 7. Partisipasi sosial  Winardi (2004)
Pengembangan (X3)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.  Hasibuan (2009:69)	Melakukan upaya penyesuaian 2. Meneladani kesetiaan 3.Mendukung secara aktif 4.Melakukan pengorbanan pribadi  Quest dalam Soekidjan (2009)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun sebagian besar responden yang merupakan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang (72.22%) memiliki umur 18-30 Tahun 32 orang (44.44%) memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang (59.72%) memiliki masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 30 orang (41,67%) dan ini merupakan gambaran umum data identitas responden pada penelitian

## Pembahasan dan Implikasi Manajerial

### 1. Stres Kerja

Stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Variabel Stres Kerja dengan nilai t hitung sebesar 4.504 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.952 dan  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 3.48 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 3.48 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dan bernilai tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong tinggi karena sebagian besar responden yang merupakan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru menyatakan setuju bahwa telah memiliki stress



kerja selama bekerja menjadi Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Merasakan kelelahan mental dalam melakukan kerjaan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa selama bekerja karyawan merasakan kelelahan diakibatkan beban kerja yang diberikan tergolong berat dan mengakibatkan karyawan sering melaksanak lembur pada hari sabtu dan minggu.

Pada pernyataan kedua yaitu Cepat tersinggung antar karyawan dalam bekerja pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan setuju karena setiap karyawan pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru merasakan kelelahan dalam bekerja mengakibatkan kondisi emosional para karyawan tidak stabil sehingga mengakibatkan karyawan mudah marah dan mudah tersinggung.

Untuk pernyataan ketiga yaitu Mudah lelah secara fisik melakukan pekerjaan untuk pernyataan ini sebagian besar responden juga merasakan setuju karena karyawan selalu melaksanakan *overtime* untuk mengejar target *funding* dan *lending* dalam hal pencarian dana yang ditetapkan oleh perusahaan dan oleh karena itu karyawan sering merasa lelah diakibatkan jam kerja yang juga tergolong berat untuk karyawan.

Sedangkan pada pernyataan keempat yaitu Kurangnya waktu istirahat atau tidur karena pekerjaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan setuju diakibatkan oleh beban kerja dan target kerja yang tergolong berat dan tidak disesuaikan dengan

kemampuan karyawan sehingga membuat karyawan kurang dalam waktu istirahat dan tidur sehingga mengakibatkan stress kerja karyawan menjadi meningkat.

Pada pernyataan kelima yaitu Karyawan sering menunda menyelesaikan pekerjaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan setuju karena karyawan sering kali mendapatkan kesulitan dalam hal pengumpulan dana dari nasabah sedangkan pihak pimpinan jarang memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan di lapangan sehingga membuat para karyawan sering menunda pekerjaannya.

Untuk pernyataan keenam yaitu Karyawan sering melanggar peraturan yang diterapkan oleh perusahaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan setuju karena karyawan sering terlambat masuk kantor dan juga karyawan sering pulang tidak tepat waktu dan juga tidak menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum pulang kerumah.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang

berkelanjutan. mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Oleh karena itu Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Variabel Komitmen Organisasi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5.869 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.952 dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.36 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.36 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru menyatakan tidak setuju dan memiliki komitmen organisasi yang rendah selama bekerja menjadi Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Hal ini

dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Berupaya melakukan penyesuaian dengan budaya perusahaan sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan melakukan penyesuaian dengan budaya perusahaan karena budaya perusahaan tergolong kaku dan statis dan pihak pimpinan jarang sekali mendengarkan opini dan pendapat karyawan dalam hal pekerjaan. Oleh karena itu sebagian besar karyawan tidak berupaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan.

Pada pernyataan kedua yaitu Menaati semua peraturan dan SOP dalam pekerjaan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini karena sebagian besar karyawan tidak menaati semua peraturan dan juga SOP perusahaan diakibatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan tergolong rendah. Untuk pernyataan ketiga yaitu Meneladani kesetiaan atasan terhadap perusahaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena pihak pimpinan dan atasan sendiri tidak loyal terhadap perusahaan dan cenderung mendahulukan kepentingan pribadi dibanding kepentingan perusahaan dalam bekerja.

Sedangkan pada pernyataan keempat yaitu Ingin bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong rendah sedangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tergolong berat dan hal ini

menyebabkan para karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang bisa memberikan kompensasi finansial kepada karyawan dengan nominal yang lebih tinggi.

Pada pernyataan kelima yaitu Mendukung pengembangan sistem kerja untuk kemajuan perusahaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak mendukung sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut tergolong memberatkan karyawan dalam hal pekerjaan seperti target *funding* dan *lending* yang harus mencapai > Rp 50juta.

Untuk pernyataan keenam yaitu Bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu karena tidak semua responden bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor karena kompensasi untuk lembur tergolong kecil dan tidak sesuai dengan jam kerja lembur karyawan. Pada pernyataan ketujuh yaitu Kondisi kerja yang nyaman dan mudah melakukan aktivitas kerja dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena kondisi kerja di Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja diakibatkan banyaknya tekanan kerja yang karyawan rasakan selama bekerja di PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Sedangkan pada pernyataan kedelapan yaitu Dapat diberikan pekerjaan baru yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan pada

pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena kurangnya keterampilan dan skill kerja karyawan karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak pimpinan dan menyebabkan karyawan tidak dapat diberikan pekerjaan baru yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan karena karyawan tidak bersifat *multi tasking*.

### **3. Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut. Dengan meningkatkan semangat kerja

karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.37 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.37 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru menyatakan tidak setuju dan memiliki semangat kerja yang rendah selama bekerja menjadi Karyawan Pada PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Naiknya produktivitas kerja dari karyawan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena selama bekerja menjadi karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru produktivitas kerja karyawan tidak meningkat karena kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan cenderung menurun setiap tahunnya hal ini diakibatkan karena semangat kerja karyawan yang juga menurun.

Pada pernyataan kedua yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan karena tidak sesuai beban kerja yang tergolong berat dengan waktu penyelesaian yang tergolong singkat.

Untuk pernyataan ketiga yaitu Memiliki tingkat absensi yang

rendah pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan memiliki tingkat absensi yang tergolong tinggi dan sering tidak masuk kerja dengan alasan izin, sakit, dan keperluan keluarga dan juga kurangnya kontrol dan pengawasan pimpinan terhadap tingkat kehadiran.

Pada pernyataan keempat yaitu Karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan sering datang terlambat ketika masuk kantor dan hal ini tidak mendapat tindakan dan sanksi tegas dari pihak pimpinan sehingga hal ini sering terjadi diperusahaan. Untuk pernyataan kelima yaitu Karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dengan alasan beban kerja yang ada tidak sesuai dengan gaji atau upah yang mereka terima.

Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Karyawan selalu bangga bekerja di perusahaan pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan menyatakan selama menjadi karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru karyawan sama sekali tidak mendapatkan *prestige* atau suatu kebanggaan selama bekerja di PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Pada pernyataan ketujuh yaitu Tenang melakukan pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan dan karyawan menyatakan cenderung tidak tenang dalam bekerja karena

karyawan sering mendapatkan tekanan dari pihak pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Untuk pernyataan kedelapan yaitu Merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena karyawan sama sekali tidak merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena pihak pimpinan cenderung tidak mengayomi karyawan dalam bekerja dan sangat jarang sekali memberikan arahan dan motivasi secara langsung kepada para karyawan dan hanya berorientasi kepada target kerja yang harus dicapai oleh para karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Artinya variabel independen yang terdiri atas Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Artinya variabel independen yang terdiri atas Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Besmindo

Materi Sewatama Duri masing-masing mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama Duri.

3. Adapun variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap Semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru adalah variabel Komitmen Organisasi (X2) apabila setiap karyawan memiliki komitmen individu yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja sehari-hari pada perusahaan.

### **Saran**

1. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong tinggi dan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Oleh sebab itu pihak pimpinan dan manajemen PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru harus menurunkan tingkat stress kerja karyawan dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar para karyawan tidak merasa kelelahan pada saat bekerja dan selain itu sebaiknya pihak pimpinan turun langsung ke lapangan untuk mengetahui permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh para karyawan dan berusaha mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi agar karyawan tidak menunda pekerjaannya, sebaiknya pihak pimpinan juga memberikan contoh dan motivasi kerja yang baik kepada para karyawan agar para karyawan PT. BPR

Indomitra Mega Kapital Pekanbaru mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan. Dengan menurunnya stres kerja karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan masih tergolong rendah karena sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Oleh sebab itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka pihak pimpinan dan manajemen PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru harus meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara melakukan pengarahan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan penyesuaian kerja dengan budaya perusahaan. Selain itu pimpinan juga harus bersifat disiplin dan loyal terhadap perusahaan agar para karyawan bersedia menaati semua peraturan dan SOP dalam bekerja dan mencontoh kesetiaan atasan terhadap perusahaan. Selain itu pihak pimpinan juga harus memberikan kompensasi finansial yang memadai kepada karyawan agar karyawan ingin bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan dan juga bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Sebaiknya pihak pimpinan juga merancang sistem pelatihan kerja secara berkala untuk meningkatkan kemampuan dan skill kerja karyawan agar para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan baru yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan.
3. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan tergolong rendah dan hal ini harus menjadi perhatian serius oleh pihak pimpinan dan manajemen perusahaan yaitu dengan berusaha menaikkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi dan arahan secara langsung di lapangan dan sering melakukan diskusi dua arah kepada para karyawan agar mengetahui kendala yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline perusahaan dan karyawan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan. Selain itu juga menerapkan disiplin kerja dalam sehari-hari agar karyawan tidak memiliki tingkat absensi yang tinggi dan agar para karyawan selalu datang tepat waktu pada saat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Demirer, Halil.2008."*Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Influence of Individual and Organizational Factors on Sales Persons Work Attitudes in Travel Agencies*"  
*Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*"
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- KaroKaro, Elias.2012."*Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*"
- Khatibi, A, Asadi, H. and Hamidi, M..2009.*The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi
- Moekijat, 2006, *Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia*, cetakan kelima, Mandar Maju, Bandung
- Mulyadi.2012."*Pengaruh Stres Terhadap Semangat Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam*"