

Peran Stres Kerja Dalam Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang

Marisah Isah¹, Agustina Hanafi², Yulia Hamdani Putri³

Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia (marisahisah776@gmail.com)¹
Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia (agustinahanafi@unsri.ac.id)²
Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia (yuliahamdani@unsri.ac.id)³

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of work stress on employee spirit at PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. The population in this study is the entire number of employees at PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, totaling 44 employees. This study uses a saturated sampling type, meaning that if the entire population is used as a sample, the sample in this study is 44 employees. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it is concluded that there is a negative and significant influence between work stress on employee spirit at PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang should make efforts to manage stress both through organizational and individual approaches.*

Keywords: *Work Stress, Employee Spirit.*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh, artinya apabila jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang sebaiknya melakukan usaha-usaha pengelolaan stres baik melalui pendekatan organisasional maupun pendekatan individu.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Semangat Kerja.*

Marisah, Hanafi, A. & Putri, Y, H. (2021). Peran Stres Kerja Dalam Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 18, No.2, Tahun 2021. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i2>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan dapat mencapai suatu tujuan ditentukan dari berbagai aspek yang ada, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian oleh Bechtold (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti tingkat absensi yang rendah dan Produktivitas yang tinggi. Dalam penelitian Fahmi (2016) menyatakan bahwa semangat kerja ialah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan stres kerja yang mereka alami. Menurut *World Health Organization* pada tahun 2014 banyak penyakit yang terdapat diberbagai negara yakni sebesar 8% merupakan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan yakni depresi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* pada tahun 2014 terdapat 440.000 kasus stres akibat pekerjaan di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang. Jumlah tersebut naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019.

Hal ini berarti memiliki potensi merugikan sebagai dampak mengalami stres kerja yang mana dapat dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik di tahun 2014 sebanyak 11,6-17,4 % dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja.

PT.Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang merupakan anak perusahaan dari PT. Citra Nusantara Gemilang yang berkantor pusat di Bekasi Jawa Barat, didirikan tahun 2005 yang bergerak dibidang trading dan distributor Compressed Natural Gas (CNG) yang pertama dalam mendistribusikan gas ke daerah-daerah yang belum terjangkau oleh pipa gas. Gas alami ini digunakan untuk berbagai macam kebutuhan industri, transportasi, perumahan dan pembangkit tenaga listrik swasta yang menggunakan gas sebagai bahan bakar. Di tahun 2009 PT. CNG Hilir Raya (CHR) didirikan untuk melayani permintaan pemerintah akan gas alam terkompresi dengan total karyawan sebanyak 44 orang, terletak di Jl. Demang Lebar Daun No.89, Palembang 30137.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres terhadap semangat kerja. Pada penelitian Fahmi (2016) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Hidayat (2019) adanya pengaruh stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Nurofik (2020) stres kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai PDAM di Kabupaten Solok Selatan. Dengan data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kemungkinan adanya potensi yang serupa terjadi di perusahaan manapun terutama perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka peneliti tertarik meneliti secara lebih dalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan judul :**“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang?”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

Manfaat Penelitian

-Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

-Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha mengelola stres kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah dalam praktiknya.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stres kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan individu itu mengalami stres kerja. Salah satu teori stres yang dapat diterapkan dalam stres kerja adalah teori hambatan perilaku (*Behaviour Constraints Theory*) konsep dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan, akan mendorong terjadinya hambatan kapasitas dalam proses informasi (Fisher, 1984). Hal ini mengakibatkan orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang

sedang berlangsung. Perasaan kehilangan kontrol merupakan langkah awal dari teori kendala perilaku.

Istilah hambatan berarti terdapat sesuatu dari lingkungan yang membatasi atau menginterferensi dengan sesuatu, apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan ataupun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman.

Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis. Jika usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan atau *learned helplessness* (Veitch & Arkkelin, 1995).

Jenis – Jenis Stres Kerja

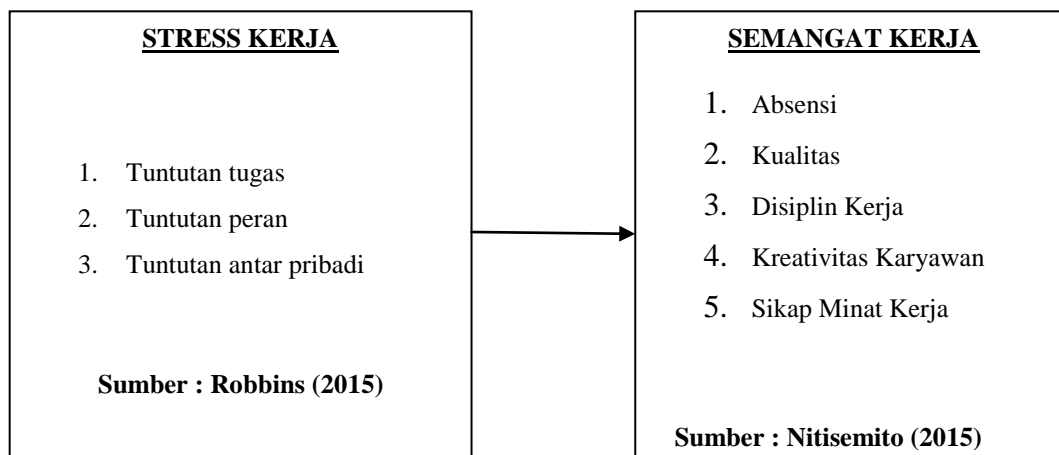
Berdasarkan data dari *National Safety Council* (Dalam penelitian Windarti, 2019) menggolongkan stres menjadi 2 jenis yaitu :

- a. Stres baik (*Eustres*), yaitu segala situasi dan kondisi yang dapat memberi motivasi atau memberikan inspirasi.
- b. Stres buruk (*Distress*), yaitu stres yang dapat membuat menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan. Stres buruk terbagi menjadi akut dan stres kronik.

Definisi Semangat Kerja

Menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sari (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, kepuasan bekerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah “Adanya pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan”.

METODE RISET

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Wiley (2013) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. CNG Hilir Raya yang berjumlah 44 orang terdiri dari atasan dan bawahan.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana apabila jumlah populasi relatif sedikit maka semua bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 44 orang karyawan. (Sutrisno, 2016).

Uji Instrumen Uji Validitas

Instrumen dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Data yang valid itu merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesuai dengan fakta dalam penelitian (Ghozali, 2016). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali dalam mengukur objek yang sama dalam setiap pengukuran, yakni jawaban responden konsisten dalam waktu – ke waktu. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis Cronbach’s Alpha. Dengan ketentuan jika Reliability Coefficient (Alpha) nilainya $> 0,60$ (Cronbach’s Alpha $> 0,60$) maka variabel dan juga butir yang telah diukur dinyatakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya. (Ghozali, 2016).

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana yang digunakan untuk menentukan pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja. Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a - bX + e$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Stress Kerja
- e = Standar Error

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi (r) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variable Y. Ketentuan dari korelasi adalah sebagai berikut :

- $r = 1$: Hubungan sangat dekat
- r mendekati 1 : Hubungan sangat erat dan searah
- r mendekati -1 : Hubungan sangat erat dan sempurna
- r mendekati 0 : Hubungan sangat lemah
- $r = 0$: Tidak ada hubungan sama sekali

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien ini mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi dari tabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil (0) berarti bahwa kemampuan dari variabel independen atau berpengaruh kecil terhadap variabel dependen. Nilai – nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen yang memberikan hampir semua variasi atau mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

Uji t

Ghozali (2016) uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan yakni sebagai berikut :

1. Apakah probabilitas kurang dari 0,05 : koefisien regresi signifikan
2. Apabila probabilitas lebih dari 0,05 : koefisien regresi tidak signifikan

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai r-hitung (*Corrected Item – Total Correlation*) yang ditemukan dengan nilai

r-tabel pada taraf signifikan 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Kesimpulan
Stress Kerja (X)	Pernyataan ke-1	0,606	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-2	0,459	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-3	0,477	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-4	0,520	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-5	0,584	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-6	0,316	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-7	0,376	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-8	0,480	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-9	0,320	0,2973	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Kesimpulan
Semangat Kerja (Y)	Pernyataan ke-1	0,602	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-2	0,621	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-3	0,495	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-4	0,603	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-5	0,385	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-6	0,452	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-7	0,598	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-8	0,300	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-9	0,333	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-10	0,465	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-11	0,443	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-12	0,615	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-13	0,521	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-14	0,410	0,2973	Valid
	Pernyataan ke-15	0,723	0,2973	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan (*reliable*) dalam mengukur suatu pengukuran, dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. “Suatu variabel dinyatakan *reliable* atau handal bila nilai *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach’s Alpha* > 0,60), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau dihandalkan” (Ghozali,2016).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X)	0,882	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,730	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja. Persamaan matematis analisis regresi linier sederhana ditulis sebagai berikut:

$$Y = a - bX + e$$

$$Y = 47,790 - 0,490X + e$$

Tabel 4. Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.790	13,650		3,501	0,000
	Stress Kerja	-.490	0,389	-0,191	1,962	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691 ^a	0,737	0,414	3,59696

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Uji T

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (Stres Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Signifikansi

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Stress Kerja	1,962	1,68195	0,000	t _{hitung} > t _{tabel}

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS Versi 25

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menjelaskan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbeda halnya dengan penelitian (Suhery & Nurofik., 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. Sedangkan (Enjeli dkk., 2020; Arianti., 2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, namun (Agustina ddk, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan dan (Anugrah dkk, 2018) hanya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada variabel X dan Y dapat diketahui bahwa berdasarkan semua pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel X dan Y menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban responden yang banyak menyatakan setuju terhadap pernyataan yang ada.

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari analisis data bertolak belakang dengan fenomena awal dimana asumsi bahwa saat hasil penjualan mengalami fluktuatif (naik dan turun) bahkan turun drastis dibandingkan penurunan ditahun sebelumnya maka dapat dikatakan produktivitasnya rendah sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari produktivitas yang menurun. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang semangat kerjanya menurun. Namun jika berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sudah baik. Akan tetapi jika dilihat dari fenomena stres kerja ternyata selaras dengan hasil dari penelitian dan pengolahan data, dimana terdapat adanya ambiguitas peran atau dengan kata lain terjadi tumpang tindih pekerjaan, selain itu karyawan dituntut oleh banyaknya tuntutan tugas dan tekanan waktu selama bekerja, dan ada beberapa masalah konflik antar pekerja namun masih dalam batas wajar tidak sampai terjadi pemogokan kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang stres kerjanya cukup tinggi, namun peneliti meyakini bahwa stres tersebut akan mudah diatasi apabila ditingkatkannya kembali kerjasama antar individu tersebut dengan perusahaan untuk bersama-sama mengelola stres, sebagaimana menurut Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa untuk mengelola stres perlu dilakukan pendekatan-pendekatan yakni pendekatan dari organisasional dan individu itu sendiri. Pendekatan

organisasi yakni dengan seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penempatan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan, dan tentunya perlu didukung oleh pendekatan individu itu sendiri yang mana stres kerja juga merupakan tanggung jawab individu untuk menguranginya dengan cara penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi dan memperluas jaringan dukungan sosial.

Selanjutnya dari pendekatan tersebut apabila dapat dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh stres yang negatif berubah menjadi positif sebagaimana menurut *National Safety Council* (Dalam penelitian Windarti, 2019) menyatakan bahwa stres baik (*Eustres*) akan dapat memberi motivasi atau memberikan inspirasi sehingga masalah-masalah dampak stres akan berkurang baik bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan maupun kondisi kesehatan, psikologis dan interaksi antar personal individu itu sendiri (Jacinta, 2019).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapat kesimpulan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini berarti apabila stress kerja karyawan meningkat maka semangat kerjanya akan menurun, dan sebaliknya apabila stress kerja karyawan menurun bahkan apabila jika karyawan tidak sama sekali mengalami stress kerja, maka semangat kerjanya akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis ingin memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian stres kerja dan semangat kerja Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :Bagi Pihak PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, agar selalu melakukan evaluasi dan memperhatikan hal-hal yang dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penelitian ini ialah cakupan penelitian yang kurang luas sehingga pertimbangan terhadap hasil penelitian tidak bisa disamakan apabila terjadi dilingkup penelitian ditempat yang berbeda. Perluas lingkup penelitian juga diperlukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti stres kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang memiliki banyak cabang sehingga bisa dilihat apakah ada perbedaan semangat kerja karyawan bila dipengaruhi oleh stres kerja.

CATATAN AKHIR

Peneliti ucapkan terimakasih kepada responden atas partisipasinya dalam penelitian ini

baik pimpinan dan juga seluruh karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, serta tak lupa ucapan terimakasih kepada Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan arahan, saran dan kritik dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. dan Sofian, E. 2019. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*. Vol. 4 No.1.
- Anugrah, F., dkk. 2018. Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai BKPSDM Padang Pariaman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 13 No.2.
- Arianti, M, N, K, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 5 No.2.
- Badan Pusat Statistik (2020). Tingkat Pengangguran Terbuka. www.bps.go.id.
- Bechtold, M. (2011). *Improving Worker Morale Through The Use of Appreciative Inquiry*. Industrial and Commercial Training.
- Enjeli, C, F. 2020. Pengaruh motivasi kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan marketing PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2
- Fahmi, S. 2016. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt.Omega Mas Pasuruan. *Jurnal ekonomi modernisasi*. vol.12, No.3. 107-116.
- Fisher, A., et. al. (1984). *Environmental Psychology*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Ghozali. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayat, A. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. Vol. 14 No.
- Lobour Force Survey. 2014. Stres Akibat Kerja. www.ilo.org.
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nitisemito. 2015 *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sari, E.R. 2020. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No.2.
- Suhery dan Nurofik, A. (2020). The Effect Of Work Conflict And Work Stress On The Spirit At Work Of Local Water (PDAM) Employee South Solok Regency. *Ilomata International Journal Of Management*. Vol.1 No.3.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9 No.2.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sutrisno. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Kencana
- Veitch, R., and Arkkelin, D. (1995). *Environmental Psychology: An Interdisciplinary*

Marisah Isah, Agustina Hanafi, Yulia Hamdani Putri, *Peran Stres Kerja Dalam Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang*

Perspective. New Jersey: Prentices Hall.

Wibowo. 2017. *Memahami Stress Kerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiley. (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.

Windarti, Andri. 2019. Strategi Coping Stress pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus di TK “X”. *Undergradute Thesis* (dipublikasikan).

World Health Organization. 2014. Penyakit Akibat Kerja. www.who.int.

Marisah Isah, Agustina Hanafi, Yulia Hamdaini Putri, *Peran Stres Kerja Dalam Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang*