

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima

Sukarman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: sukarman.stiebima19@gmail.com

Ikbal Irawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: ikbal.stiebima@gmail.com

Abstract. *Human resources are the potential contained within humans to realize their role as adaptive and transformative social living beings. Human resources are able to manage themselves and all the potential contained in nature towards achieving a prosperous life in a balanced and sustainable order. The latest developments currently view human resources as no longer mere resources, but rather as capital or assets for institutions or organizations (Sedarmayati, 2012)*

Keywords: *Human resources, potential, Development*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk hidup sosial yang adaptif dan transformatif. Sumber daya manusia mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Perkembangan terbaru saat ini memandang sumber daya manusia bukan lagi sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi (Sedarmayati, 2012)

Kata Kunci: Sumber daya manusia, potensi, Perkembangan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia semakin fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan meningkatkan semangat kerja. Sinaga dan Lubis, (2022) mengemukakan bahwa melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi (Hidayat et al. 2019).

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah stres kerja pegawai. Stres kerja dapat membantu atau mengganggu semangat kerja pegawai, stres kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu stres baik (*Eustres*) dan stres buruk (*Distress*). Stres baik (*Eustres*) yaitu segala situasi dan kondisi yang dapat memberi motivasi atau memberikan inspirasi. Sedangkan stres buruk (*Distress*) yaitu stres yang dapat membuat menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan (Isah et al. 2021).

Stres buruk inilah yang patut diwaspadai oleh setiap organisasi, hal ini jika pegawai berada pada kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi, sehingga apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya (Isah et al. 2021).

Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Bima adalah instansi pemerintah yang berfungsi membantu bupati dalam menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, perumahan rakyat, dan kawasan permukiman.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima, terdapat fenomena masalah terkait dengan stres kerja pegawai yang kurang baik, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka diberikan tuntutan tugas atau pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, terlebih lagi beberapa pegawai menyatakan tidak jarang mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dari atasan dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima juga kurang maksimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang tingkat absensinya masih rendah, terlambat datang bekerja, terdapat beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, serta beberapa pegawai merasa kurang tenang ketika menyelesaikan pekerjaan akibat dari sedikitnya waktu penyelesaian tugas yang diberikan.

Permasalahan-permasalahan diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja pegawai yang kurang baik, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka diberikan tuntutan tugas atau pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, terlebih lagi beberapa pegawai menyatakan tidak jarang mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dari atasan dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk.
2. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima juga kurang maksimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang tingkat absensinya masih rendah, terlambat datang bekerja, terdapat beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, serta beberapa pegawai merasa kurang tenang ketika menyelesaikan pekerjaan akibat dari sedikitnya waktu penyelesaian tugas yang diberikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan tidak pasti dan penting (Pranata et al. 2022)

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan tidak pasti dan penting (Arianti dan Noermijati, 2019).

Ulya (2016) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Guntur, et al (2016) menjelaskan beberapa indikator stres kerja diantaranya:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan pegawai seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Fahmi (2016) semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Menurut Sinaga dan Lubis (2022) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut (Prasetyo dan Winardi, 2022).

b. Indikator Semangat Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai menurut Fahmi (2016) meliputi :

- a). Produktivitas kerja, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja atau pegawai dalam memberikan hasil kerja yang lebih banyak dibandingkan hasil kerja yang ada sebelumnya.
- b). Tingkat kehadiran, merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa sering pegawai muncul untuk bekerja pada jam dan waktu yang telah ditentukan atau tidak.
- c). Ketenangan dalam bekerja, merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan di kantor. Ketenangan merujuk pada suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin yang mengganggu pikiran dan perasaan

3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Arini dan Hartati, (2022) stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda. Semakin tinggi karyawan memiliki problema stress yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi dan tidak ada kesiapan dalam mengikuti pesatnya perkembangan teknologi maka akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahmi, (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan.

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 ; $= 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

- Ha ; 0, terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian assositif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, peneliti ingin mencari hubungan antara stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima sebanyak 203 orang pegawai, yang terdiri dari 94 pegawai yang berstatus PNS dan 109 orang pegawai tenaga honorer.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 94 pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling dengan kriteria tertentu, yaitu dengan kriteria pegawai yang berstatus PNS.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima yang berlokasi di Jl. Gatot Soebroto, Penatoi, Kecamatan Mpunda, Kota Bim.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, jurnal, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

3. Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Sederhana. yaitu dimana penulis ingin mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Stres Kerja

4. Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono, 2016).

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono, 2016).

6. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variable	Item Pernyataan	R-hitung	Standar Validitas	Ket
STRES KERJA (X)	1	0,725	0,300	Valid
	2	0,367	0,300	Valid
	3	0,490	0,300	Valid
	4	0,373	0,300	Valid
	5	0,773	0,300	Valid
	6	0,732	0,300	Valid
SEMANGAT KERJA (Y)	1	0,662	0,300	Valid
	2	0,572	0,300	Valid
	3	0,702	0,300	Valid
	4	0,569	0,300	Valid
	5	0,618	0,300	Valid
	6	0,634	0,300	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel stres kerja dan semangat kerja, diperoleh nilai r-hitung berada diatas standar validitas yaitu 0,300, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbachs Alpha</i>	Standar	Ket
Stres Kerja	6	0,632	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	6	0,687	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja dan semangat kerja pegawai dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600, ini berarti keseluruhan item pernyataan dari instrument penelitian dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,249	2,073		6,391	,000
	STRES KERJA	,494	,082	,534	6,051	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 3 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,249 + 0,494 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel semangat kerja pegawai

a = Konstanta atau bila stres kerja X = 0 maka nilai variabel semangat kerja pegawai adalah sebesar 13,249

b = Koefisien regresi stres kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,494

X = Variabel stres kerja

4. Koefisien Kolerasi Dan Uji Determinasi

a). Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,277	2,125

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,534. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi korelasi hubungan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,534 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sangat sedang.

b). Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R square*) sebesar 0,285 atau 28,5%, sedangkan sisanya 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

5. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,249	2,073		6,391	,000
1 STRES KERJA	,494	,082	,534	6,051	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 6,051 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n - 2 = 94 - 2 = 92$ dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986.

Hipotesis statistik:

- H_0 ; $= 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.
- H_a ; $\neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,051 > 1,986$) dengan nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig } 0,000 < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan, maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima” dapat diterima. Yang artinya apabila stres kerja meningkat maka akan mengurangi semangat kerja karyawan dan sebaliknya apabila stres kerja berkurang maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016), Hidayat, et al. (2019) dan penelitian Sinaga dan Lubis (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti dan Noermijati (2019) dan penelitian Prasetyo dan Winardi (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sedang dan besarnya pengaruh sebesar 28,5%.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Bima memperhatikan stres kerja pegawai, sehingga tidak berdampak negatif terhadap semangat kerja pegawai ketika penyelesaian tugas sehingga tujuan awal organisasi dapat sercapai.

Selain itu penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain dengan metode yang berbeda guna memvalidasi penelitian ini seperti gaji dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, M. N. K. D., Noermijati. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 5(2): 1–18.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, S. L. M., Hartati, P. S. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Cipta Griya Dewata." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2(3): 749–59.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, S. 2016. "Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt . Omega Mas Pasuruan." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 12(3): 107–16.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., Rifki, A. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik." *SOROT: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* 14(2): 21–29.
- Pranata, I. K. G., Antari, N. L. S., Sari, J. P. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di the Bene Hotel Kuta Bali." *Journal Research of Management* 3(2): 184–91.
- Guntur, I.M. E. P., Widyani, A. G. D., Saraswati, N. P. A. S. 2016. "Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat." *Jurnal Emas* 2(1): 51–70.
- Isah, M., 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* 18(2): 50–62.
- Manihuruk, C. P., Tirtayasa, S. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 296–307.
- Prasetyo, H. A., Winardi, R. R. 2022. "Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit." *Prosiding Seminar Nasional* 9(1): 1–13.
- Sedarmayati. 2012. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." In *Bandung: Mandar Maju*,.
- Sinaga, R. V. I., Lubis, P. S. 2022. "Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Central Brastagi Utama Medan." *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 23(1): 59–65.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Ulya, B.. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal Basyarul Ulya* 4(1): 1–11.