

PENGARUH STRES KERJA DAN JOB DESKRIPSI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT. SIEMENS INDONESIA PULOMAS JAKARTA

Kurnia Rachmawati¹, Arif Igo²
kurniarachmawati1824@gmail.com, arif.igoigo@gmail.com
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan job deskripsi terhadap semangat kerja karyawan Bagian Marketing PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta. Penelitian ini dilakukan di PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sumpling jenuh pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bagian Marketing PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta yang berjumlah 53 orang (semua populasi dijadikan sampel). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji T-test, koefisien determinasi, korelasi, uji simultan dan uji regresi linier berganda. Variabel Stres Kerja (X_1), Job Deskripsi (X_2) dan Semangat Kerja (Y), hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan Pvalue ($0,000 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja yaitu sebesar 78,1 %. Sedangkan untuk job deskripsi terhadap semangat kerja berpengaruh sebesar 67,8 %, sehingga ada pengaruh antara stres kerja dan job deskripsi terhadap semangat kerja sebesar 88,4 %, dan sisanya sebesar 11,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Job Deskripsi, dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work stress and job description have on employee morale in the Marketing Department of PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta. This research was conducted at PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta. This study uses a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sumpling method, in this study were all employees at the Marketing Department of PT Siemens Indonesia Pulomas Jakarta, totaling 53 people (all populations were sampled). Data collection techniques using observation in the form of a questionnaire. The data processing techniques used are validity test, reliability test, T-test, coefficient of determination, correlation, simultaneous test and multiple linear regression test. Variables Work Stress (X_1), Job Description (X_2) and Work Enthusiasm (Y), the results of the validity test have a CITC value greater than 0.3. The results showed that the significant level of Pvalue ($0.000 < 0.05$), which means that there is an influence between work stress and morale, is equal to 78.1%. As for job descriptions, the effect on morale is 67.8%, so that there is an influence between work stress and job descriptions on morale by 88.4%, and the remaining 11.6% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Job Stress, Job Description, and Work Enthusiasm

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah orang yang mengelola atau terlibat dalam Organisasi, dengan melakukan kerjasama baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan dituntut oleh perusahaan agar selalu mencapai target atau tujuan yang baik. Dalam pengelolaan karyawan tentunya tidak mudah, karena karyawan memiliki cara berpikir, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga karyawan tersebut memiliki peran utama dalam sebuah perusahaan.

Menurut *Gary Dessler* dalam *I Gede Putu Kawiana (2020)* menyatakan: "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian."

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Menurut *Charles D. Spielbreg* dalam *Lijan Poltak Sinambela (2018:472)* "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang."

Job deskripsi merupakan pernyataan tertulis mengenai kondisi kerja, pekerjaan apa yang dilakukan pekerja, bagaimana melakukan pekerjaannya. Ini merupakan platform yang pada dasarnya adalah informasi penulisan spesifikasi pekerjaan yang di dalamnya terdapat daftar mengenai *knowledge*/pengetahuan, *ability*/kemampuan, dan keterampilan yang dicari dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut agar mendapat pekerja yang sesuai dan memuaskan. (Dessler,2020).

Menurut *Fauzia Agustini*, dalam bukunya *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (2019)*, Semangat kerja merupakan gambaran perasaan seseorang seperti keinginan, ketertarikan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan target yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan jika setiap karyawan yang bekerja memiliki semangat atau antusiasme kerja yang sangat tinggi.

LANSASAN TEORI

Stres Kerja (X_1)

Menurut *Charles D. Spielbreg (2018)* stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya.

Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Indikator stres kerja menurut *Charles D. Spielbreg (2018)* :

- a. Konflik peran
- b. Beban Karir
- c. Hubungan dalam pekerjaan
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan

Job Deskripsi (X₂)

Menurut Dessler (2020) job deskripsi merupakan pernyataan tertulis mengenai kondisi kerja, pekerjaan apa yang dilakukan pekerja, bagaimana melakukan pekerjaannya. Ini merupakan platform yang pada dasarnya adalah informasi penulisan spesifikasi pekerjaan yang di dalamnya terdapat daftar mengenai *knowledge*/pengetahuan, *ability*/kemampuan, dan keterampilan yang dicari dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut agar mendapat pekerja yang sesuai dan memuaskan.

Indikator job deskripsi menurut Dessler (2020) :

- a. Identifikasi Pekerjaan
- b. Ringkasan Pekerjaan
- c. Tugas dan tanggung jawab
- d. Wewenang
- e. Standar Kinerja
- f. Kondisi Kerja
- g. Spesifikasi Pekerjaan

Semangat Kerja (Y)

Menurut Nitisemito (2020), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2020) :

- a. Turunnya atau rendahnya produktivitas
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c. *Labour turnover* (Tingkat Perpindahan buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:6) metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisisioner oleh sampel yaitu karyawan bagian marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018,80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan bagian Marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018,81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Sampel dari penelitian ini adalah 53 karyawan bagian marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan-bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden untuk mengukur sikap, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2018,93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Hipotesis 1 (Variabel Stres Kerja (X₁) Terhadap Semangat Kerja (Y))

Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji T-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,148	3,323	4,257	0,000
	Total_X1	0,761	0,056	0,884	0,000

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga ada pengaruh antara variabel stres kerja (X₁) terhadap semangat kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,781	0,777	4,666

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,781 \times 100\% \\ &= 78,1 \% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel stres kerja (X₁) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 78,1 % dan sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,781	0,777	4,666

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,884 sehingga antara variabel stres kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,148	3,323		4,257	0,000
	Total_X1	0,761	0,056	0,884	13,500	0,000

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.13 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil : $Y = a + b X_1$

$$Y = 14,148 + 0,884X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 14,148 memiliki arti apabila variabel stres kerja (X_1) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 14,148, dan untuk 0,884 artinya setiap perubahan variabel stres kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,884.

Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Variabel Job Deskripsi (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y))

Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji T-test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,072	5,188		0,978	0,333
	Total_X2	0,950	0,092	0,823	10,352	0,000

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat P-value (Sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

sehingga ada pengaruh antara variabel job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823	0,678	0,671	5,667

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,678 \times 100\% \\ &= 67,8\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 67,8 % dan sisanya sebesar 32,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 ^a	0,678	0,671	5,667

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,823 sehingga antara variabel job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.17 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,072	5,188		0,978	0,333
	Total_X2	0,950	0,092	0,823		

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.17 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil :

$$\begin{aligned} Y &= a + b X_2 \\ Y &= 5,072 + 0,823X_2 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 5,072 memiliki arti apabila variabel job deskripsi (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 5,072, dan untuk 0,823 artinya setiap perubahan variabel job deskripsi (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,823.

Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Stres Kerja (X_1) dan Job Deskripsi (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y))

Uji f

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji f sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4490,071	2	2245,036	190,451	0,000 ^b
Residual	589,401	50	11,788		
Total	5079,472	52			

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dan job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,884	0,879	3,433

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat untu hasil :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,884 \times 100\% \\ &= 88,4\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel stres kerja (X_1) dan job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 88,4 % dan sisanya sebesar 11,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.20 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,884	0,879	3,433

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,940 sehingga antara variabel stres kerja (X_1) dan job deskripsi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,650	3,178		0,205	0,839
	Total_X1	0,520	0,055	0,604	9,431	0,000
	Total_X2	0,491	0,074	0,426	6,649	0,000

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.21 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

$$Y = 0,650 + 0,604X_1 + 0,426X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 0,650 memiliki arti apabila variabel stres kerja (X_1) dan job deskripsi (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 0,650, untuk 0,604. Artinya setiap perubahan variabel stres kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,604 dan 0,426 artinya setiap perubahan variabel job deskripsi (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,426.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Job Deskripsi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Stres Kerja (X_1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,978 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Stres Kerja (X_1) valid dan reliabel.
2. Pada variabel Job Deskripsi (X_2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,846 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Job Deskripsi (X_2) valid dan reliabel.

3. Pada variabel Semangat Kerja (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha $0,923 > 0,60$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel terikat Semangat Kerja (Y) valid dan reliabel.
4. Bahwa dalam pengujian variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) Pada karyawan Bagian Marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Stres Kerja (X_1) sebesar 78,1 % terhadap Semangat Kerja (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,781 atau 78,1 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,884 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa dalam pengujian variabel Job Deskripsi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) Pada karyawan Bagian Marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Job Deskripsi (X_2) sebesar 67,8 % terhadap Semangat Kerja (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,678 atau 67,8 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,823 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 32,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Bahwa dalam pengujian variabel Stres Kerja (X_1) dan Job Deskripsi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) Pada karyawan Bagian Marketing PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta menurut hasil perhitungan nilai $f = 190,451$ tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Stres Kerja (X_1) dengan Job Deskripsi (X_2) sebesar 88,4 % terhadap Semangat Kerja (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,884 atau 88,4 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,940 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 11,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yang bermanfaat terhadap kebaikan dan kemajuan PT. Siemens Indonesia Pulomas Jakarta dan juga untuk peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan cara kerja setiap karyawan agar memiliki pola pikir yang luas. Guna mengurangi karyawan yang mengalami stres kerja. Sehingga semangat kerja karyawan meningkat.
2. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta memiliki atasan yang bijak agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Sehingga semangat kerjanya terus meningkat.
3. Menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan meningkatkan rasa tanggung jawab setiap karyawan, agar selalu bersemangat dalam bekerja.
4. Perusahaan harus memiliki pimpinan yang tegas dan jelas dalam memberikan arahan tugas kepada karyawan. Sehingga karyawan tersebut bekerja sesuai perintah dan bersemangat dalam menjalani tugas atau perintahnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia.2019.**Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**.Medan Anang Firmansyah, Muhammmad dan W. Mahardika, Budi.2018.
- Pengantar Manajemen**. Edisi pertama.Yogyakarta:Deepublish CV Budi Utama Fachrurazi,dkkk.2022.**Pengantar Manajemen**.Edisi pertama.Batam :Cendekia Mulia Mandir Marniati.2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta
- Praja, Rizal Tranindita. 2020. **“Pengaruh Variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Putra Sentosa Mandiri (PSM) Kediri”**.
- Riadi, Muchlisin.2020.**Deskripsi Pekerjaan (Pengertian, Manfaat, Indikator dan Unsur)**. Sadikin, Ali dkk.2020.**Pengantar Manajemen dan Bisnis**.DIY
- Suryani, Kadek dan FoEh, John.2019.**Manajemen Sumber Daya Alam**. Denpasar Muslichah, Erma Wadiana.2020.**Buku Ajar Pengantar Manajemen**. Jawa Tengah Barasa, Laren dkk.2020. **“Pengaruh Kompetensi dan Job Deskripsi (Tugas Pokok dan Fungsi) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arghaniaga Pancatunggal”** dalam Jurnal Volume 2 No 1 (2020) : prosiding seminar pelayaran dan riset terapan.
- Hidayat, Asri. Dkk.2019. **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik”** dalam Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Volume 14, Nomor 2, Oktober 2019: 21-29.
- <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/deskripsi-pekerjaan-pengertianmanfaat-indikator-dan-unsur.html>, diakses tanggal 23 Januari 2021
- <http://repositori.unsil.ac.id/8135/>, diakses tanggal 14 Januari 2023
- <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2607075> diakses tanggal 16 Januari 2023
- <https://eprints.umm.ac.id/41819/3/BAB%20II.pdf><http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/2325>, diakses tanggal 17 Januari 2023