

fikri cek 1

by Fikri Cek 1 Fikri Cek 1

Submission date: 18-Feb-2023 07:17AM (UTC+0700)

Submission ID: 2016910353

File name: M_Fikri_Ilhami_Cek_1.docx (177.29K)

Word count: 13051

Character count: 90837

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 62 orang. Teknik analisis menggunakan analisa regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Hasil uji t menunjukkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keefektifan kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,194 > -2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kesatu menyatakan “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, dapat diterima. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,751 > 2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, dapat diterima. Dan untuk variabel semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,187 > 2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan “semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, dapat diterima.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work stress, work environment and morale on the performance of employees at PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. The independent variables in this study are work stress, work environment and morale. While the dependent variable is the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. In this study, the determination of the sample was carried out using the saturated sample method. The sample used was 62 people. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. Before testing the hypothesis, the reliability and validity tests were carried out. The results of the t test show that the variable of work stress has a significant influence on the satisfaction of the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo because $t_{count} > t_{table}$, namely $-2.194 > -2.003$ and has a significance level of $0.032 < 0.05$. Thus the first hypothesis states "work stress has a significant effect on the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, acceptable. As for the work environment variable, it has a significant influence on the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo because $t_{count} > t_{table}$ is $7.751 > 2.003$ and has a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus the second hypothesis states "work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, acceptable. And for the variable morale has a significant influence on the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo because $t_{count} > t_{table}$ is $3.187 > 2.003$ and has a significance level of $0.002 < 0.05$. Thus the third hypothesis states "work morale has a significant effect on the performance of employees of PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo, acceptable.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Work Enthusiasm and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

⁸ Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi / perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal utama dalam menentukan sebuah langkah yang akan diambil oleh organisasi / perusahaan. ¹ Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. ¹³ Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia ¹ merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan ¹⁴ meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau

dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Sedangkan menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013:597) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini

merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi di PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo ditemukan adanya permasalahan stres kerja karyawan yaitu seringnya terjadi karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, apabila ada rekan kerja yang tidak masuk maka karyawan lain akan menggantikan pekerjaannya.

Faktor kedua, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk itu Perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup untuk lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman sehingga para karyawan senang dan merasa betah denganditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan datang tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugastugasnya dengan baik sehingga karyawan tersebut dapat menunjang tanggungjawabnya ditempat kerja. Namun apabila jika seorang karyawan tidak betah atau tidak menyenangi lingkungan kerjanya maka tingkat kerjanya pun akan

menurun, ia tidak akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, bermalas-malasan dalam bekerja bahkan mereka menyepelekan tanggung jawab.

Berdasarkan observasi di PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo ditemukan adanya permasalahan lingkungan yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman, dan juga konflik dalam perusahaan juga sering terjadi karena tersinggung karena ejekan dan senioritas.

Faktor selanjutnya, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Nitisemito (2015: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja.

Berdasarkan observasi di PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo ditemukan adanya permasalahan stres kerja karyawan yaitu turunnya kegairahan di dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kepuasan kerja rendah dan tidak ada keinginan dari para karyawan untuk mempertinggi hasil kerjanya, yang muaranya akan terlihat tingkat pencapaian tujuan organisasi tidak optimal.

Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang stres kerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian Nataria Octavia, Selmi Dedi dan Margareth Sylvia Sabarofek (2018) mengungkapkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Gustianto Ichsan dan Islamuddin (2022) menyatakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi alasan pemilihan topik mengenai stres kerja.

Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang lingkungan kerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian Ningsih Okni Livia, Hammam Zaki dan Wan Laura Hardilawati (2022) mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Tangkawarouw Kevin C, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi alasan pemilihan topik mengenai lingkungan kerja.

Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang semangat kerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian Muhammad Shaleh Zainuddin dan Muhammad Darman (2020) mengungkapkan bahwa variabel semangat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian dari Tandi Olyvia, Christoffel Kojo dan Agus S. Soegoto (2017) menyatakan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi alasan pemilihan topik mengenai semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo”**.

1.2.Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis ingin kemukakan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif bagi semua pihak:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.
 - b. Sebagai saran dan masukan kepada PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab yang lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, penelitian sebelumnya, hipotesis dan model analisis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini dijelaskan tentang pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab empat ini dijelaskan atau menjelaskan mengenai gambaran umum subjek penelitian, hasil penelitian, analisis model dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Pada bab lima ini merupakan penutup penelitian yang akan disampaikan mengenai simpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

7 **2.1. Landasan Teori**

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan dan menjadi kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. SDM akan menjadi sesuatu yang memiliki nilai tinggi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.2. Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) merumuskan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Proses penarikan seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

g. Kompensasi

Pemberian balas dan jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan

h. Pengintergrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Robbins dan Judge (2013:597) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka

ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

2.1.2.2. Penyebab Stres Kerja

Menurut John Suprihanto dalam Sunyoto (2016:217), terdapat beberapa penyebab stres kerja yaitu:

a. Penyebab fisik, meliputi:

1. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
3. Penggeseran kerja, mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

4. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak.

c. Sifat pekerjaan, meliputi:

1. Situasi baru dan asing, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
2. Ancaman pribadi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
3. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
4. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
5. Umpan balik, standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan - kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.2.3. Gejala-Gejala Stres di Tempat Kerja

Menurut Hamali (2018:246), gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi:

a. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:

1. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, hipertensi.
2. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
3. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
4. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

b. Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal,

gertakangertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.2.4.Dampak Atau Akibat Dari Stres

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Dampak stres ini bermacam - macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya.

a. Fisik Akibat stres pada fisik mudah dikenali.

Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

b. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat

c. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

2.1.2.5. Cara Mengatasi Stres Kerja

Untuk menghadapi stres kerja dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres tentu dilakukan untuk memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan meningkatkan daya tahan pribadi dengan mengambil tindakan yang paling tepat dapat mengatasinya.

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:246), Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut:

a. Pola Sehat.

Yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

b. Pola Harmonis.

Yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c. Pola Patologis.

Yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psiko-logis.

2.1.2.6. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC),

penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan.

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja.

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang

sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*.

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan.

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk.

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efesien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi.

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk.

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.3.3. Aspek – Aspek Pembentukan Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:
 - a. Pelayanan makan dan minum
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4. Semangat Kerja

2.1.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Badriyah (2015:242) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Menurut Leighten dalam Moekijat (2016:131) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Nitisemito (2015: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Busro (2018:327), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya yaitu:

1. *Job security*

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut adalah pekerjaan yang aman dan relatif tetap, yang artinya pegawai tersebut akan bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan dipindah-pindahkan. Faktor yang membuat tidak adanya ketenangan pegawai dalam bekerja yaitu pegawai dapat diberhentikan atau dimutasi secara sepihak dari organisasi.

2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis, dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

4. Kepemimpinan yang baik

Setiap bawahan menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang bertindak secara adil kepada seluruh bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut akan tetapi menimbulkan rasa hormat pegawai. Kepemimpinan yang humoris akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, gaji, dan imbalan

Faktor terbesar untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya.

2.1.4.3. Aspek - Aspek Semangat Kerja

Menurut Manullang dalam Busro (2018:331), aspek-aspek semangat kerja digunakan sebagai ukuran untuk melihat sejauh mana kegairahan pegawai ketika berada di lingkungan kerja, diantaranya:

1. Disiplin yang tinggi

Pegawai yang memiliki sikap taat dan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi maka dia akan berdisiplin diri dalam bekerja. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi juga.

2. Kualitas untuk bertahan

Setiap pegawai yang mempunyai semangat yang tinggi tidak akan mudah putus asa ketika menghadapi berbagai kesulitan dalam bekerja. Orang yang mempunyai kualitas bertahan dalam organisasi tidak akan menyerah meskipun selalu mendapat kesulitan dan gagal dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah mengalami frustrasi karena ia memiliki sikap optimis ketika bekerja dalam arti tidak pernah memandang keberhasilan dengan sebelah mata.

4. Semangat berkelompok

Kemampuan pegawai ketika bekerja secara berkelompok merupakan suatu kemampuan yang tidak dimiliki semua orang pegawai. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut

2.1.4.4. Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan alasan tersebut yaitu: (Tohardi, 2002: 425-426)

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- e. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.4.5. Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting di ketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja.

Menurut Nitisemito (2015:160-167), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dari produktifitas kerja. Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja, karena itu bila ada gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. apalagi bilamana kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama adalah disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja pada perusahaan

tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dan ini semua menunjukkan semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu suatu perusahaan sering terjadi tuntutan perusahaan tersebut harus waspada.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah perwujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Bilaman terjadi pemogokan maka hal ini bukan sekedar indikasi turunnya semangat kerja, tetapi pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

2.1.4.6. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 169-180) beberapa cara meningkatkan semangat kerja adalah:

a. Gaji yang cukup

Banyak gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sudah sama-sama kita maklumi. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat kerjanya ketika diharapkan.

b. Kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang terwujud gaji yang cukup, maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

c. Santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

d. Harga diri

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali kali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan. Dengan diajaknya berunding, seseorang karyawan selain harga dirinya merasa diperhatikan

bahwa perasaan bertanggung jawabnya akan bertambah besar. Ada juga perusahaan yang membagikan pakaian seragam yang rapi kepada para karyawannya.

e. Tempat yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilannya masing-masing.

f. Kesempatan untuk maju

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk dapat maju. Sebaliknya jika mereka tak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerjanya lama kelamaan akan menurun.

g. Perasaan aman di masa depan

Semangat dan gairah kerja pada karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya. Karena hal seperti itu sangat sulit diterapkan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia, maka perlulah kita mencari jalan keluar yang lain.

h. Loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap

perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

i. Diajak berunding

Di dalam mengelola sebuah perusahaan cara seperti itu terasa sangat efektif. Jika para karyawan merasa jika diajak berunding, kenyataannya mereka akan merasa ikut bertanggung jawab. Dengan perasaan tanggung jawab itu pegal kegairahan bekerja mereka akan tinggi.

j. Insentif yang terarah

Perusahaan yang telah menggunakan sistem pemberian insentif kepada para karyawan sebaiknya juga telah menjalankan cara-cara lain yang telah kami sebutkan di muka. Hanya memberikan insentif tanpa mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap para karyawan akan sia-sia. Jadi kita juga harus mengetahui keadaan para karyawan secara utuh, bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan dan sebagainya.

k. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada para karyawannya, maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak yang menafsirkan bahwa fasilitas yang menyenangkan antara lain adalah tempat rekreasi kafeteria, tempat olahraga dan sebagainya.

2.1.4.7. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:170-180) ada sebelas cara meningkatkan semangat kerja adalah:

- a. Gaji yang cukup
- b. Kebutuhan rohani
- c. Santai
- d. Harga diri
- e. Tempat yang tepat
- f. Kesempatan untuk maju
- g. Perasaan aman di masa depan
- h. Loyalitas
- i. Diajak berunding
- j. Insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Menurut Simanjatak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Sedangkan

menurut Mangkunegara (dalam Sopiah & Sangadji, 2018:350) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran yang motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, karyawan tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang

dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari suatu yang dilakukan.

c. Lingkungan organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.5.3. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Mondy dan Noe dalam Widodo (2015:147) yaitu:

a. *Rating Scaler*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.

b. *Critical Incidents*

Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakantindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

c. *Essay*

Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

d. *Work standard*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

e. *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

f. *Forced distribution*

Penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Contoh para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan “dipaksa” untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

g. *Behaviourally Anchored Rating Scales* (BARS)

Evaluators menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

2.1.5.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:233) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja yang meliputi:

- a. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan

secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.6. Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Moorhead dan Griffin (2013:186), menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stres kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja yang berpengaruh positif akan meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja.

2.1.6.2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. (Sarwoto, 2011:51).

2.1.6.3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nawawi (2015:142) bahwa, “Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan ini mempunyai beberapa acuan ataupun referensi dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berikut ini tabel penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

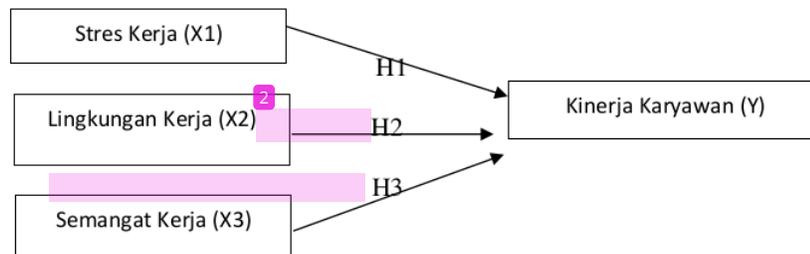
No	Judul	Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu	Gustianto Ichsan dan Islamuddin (2022)	Variabel bebas: Stres Kerja Dan Kompensasi Variabel Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu.
2	Pengaruh Stres	Nataria Octavia,	Variabel bebas:	Regresi	Hasil penelitian

No	Judul	Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan UMKM Manokwari.	Selmi Dedi dan Margareth Sylvia Sabarofek (2018)	Stres Kerja Dan Beban Kerja Variabel Kinerja Karyawan	linier berganda	ini menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja. Hasil uji t pada beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah.	Tangkawarouw Kevin C, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2019)	Variabel bebas: Stres Kerja Dan Kompensasi Variabel Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan dan parsial diketahui bahwa variabel memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.
4	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.	Ningsih Okni Livia, Hammam Zaki dan Wan Laura Hardilawati (2022)	Variabel bebas: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

No	Judul	Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
5	Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.	Tandi Olyvia, Christoffel Kojo dan Agus S. Soegoto (2017)	Variabel bebas: Kompetensi Dan Semangat Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	hasil penelitian dapat diketahui variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
6	Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Bri Cabang Majene.	Muhammad Shaleh Zainuddin dan Muhammad Darman (2020)	Variabel bebas: Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara parsial Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, secara simultan Semangat kerja, Gaya kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja peaw

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan maka digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.
3. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:61) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo berjumlah 62 karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk

populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Sugiyono (2016:62) Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) adalah: “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo berjumlah 62 karyawan.

3.3. Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini variabel bebas stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (X3).
2. Variabel Terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016:39) definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Stres kerja (X1) merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Robbins dan Judge, 2017:597).

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017:597) adalah:

- a. Stres lingkungan.
 - b. Stres organisasi.
 - c. Stres individu.
2. Lingkungan kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya (Afandi, 2018:65)

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi, (2018:71) adalah:

- 17 a. Pencahayaan
 - b. Warna
 - c. Udara
 - d. Suara
3. Semangat kerja (X3) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2015: 160)

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2015:170-180) adalah:

- a. Gaji yang cukup
 - b. Kebutuhan rohani
 - c. Santai
 - d. Harga diri
 - e. Tempat yang tepat
 - f. Kesempatan untuk maju
 - g. Perasaan aman di masa depan
 - h. Loyalitas
 - i. Diajak berunding
 - j. Insentif yang terarah
 - k. Fasilitas yang menyenangkan
4. Kinerja karyawan (Y) adalah tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan (Simanjutak dalam Widodo (2015:131)

Indikator Kinerja karyawan menurut Widodo (2015:233) adalah:

- a. Prestasi kerja.
- b. Keahlian.
- c. Perilaku.
- d. Kepemimpinan.

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225), Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner

2. Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua macam yaitu :

1. Penyebaran kuisisioner pada responden

Penelitian lapangan untuk memperoleh data-data primer secara langsung melalui pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

2. Metode Observasi

Menurut Guba dan Lincoln dalam Moleong (2014: 174) menyatakan salah satu alasan penggunaan metode observasi dalam penelitian kuantitatif adalah memungkinkan melihat dan mengamati sendiri fenomena yang terjadi pada saat penelitian, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.

3.7. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

3.7.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur. (Sekaran, 1992) dalam Murni et al (2017). Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan nilai CronbachAlpha $> 0,60$ (Siregar, 2013:55).

3.7.2. Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_i$$

Keterangan:

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = nilai koefisien masing – masing variabel bebas

X_1 = stres kerja (X_1)

X_2 = lingkungan kerja (X_2)

X_3 = semangat kerja (X_3)

Y = kinerja karyawan

e_i = nilai kesalahan

3.8. Koefisien determinasi berganda (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.9. Uji Hipotesa

Digunakan mengetahui salah satu variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tergantung.

Rumus t hitung :

$$t_h =$$

Keterangan :

t_h = t hitung

b_i = koefisien regresi untuk i

s = standar error (simpan baku untuk masing-masing koefisien)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesa secara statistik

$H_0 : b_i = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung.

$H_a : b_i \neq 0$, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung.

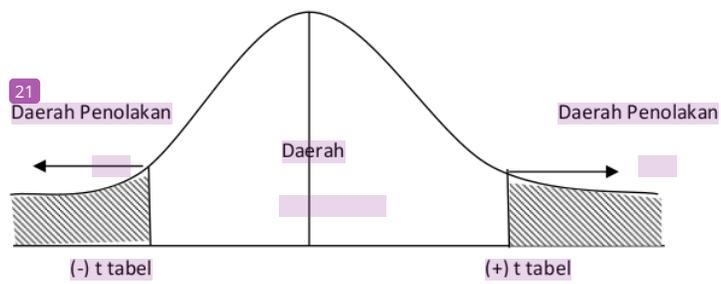
2) Menggunakan level of confidence sebesar 95 % dan tingkat level of signifikan (α) sebesar 5% .Untuk menentukan t tabel dengan derajat kebebasan. $df = n - k - 1$. Dimana n = banyaknya responden, k = total variabel bebas, t tabel = $(n-k-1 ; \alpha/2)$.

3) Menentukan daerah penerimaan dan penolakan yaitu :

H_a ditolak dan H_i diterima, bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_a diterima dan H_i ditolak, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

- 4) Menentukan daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan dengan kurva distribusi t sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kurva Distribusi t

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industry plastik, berbadan hukum perseroan terbatas (PT). Jalan Brigjend Katamso Nomor 164 Sidoarjo. Perusahaan mulai berkembang pesat seiring dengan banyak nya permintaan akan produksi botol plastic dari perusahaan lain yang membutuhkan botol plastic sebagai kemasan luarnya. Ukuran dan fungsi botol plastic sesuai dengan pesanan yang diinginkan oleh perusahaan pemesan untuk itu di butuhkan mesin produksi yang lebih modern dan canggih serta tenaga kerja yang lebih banyak.

4.1.2. Visi

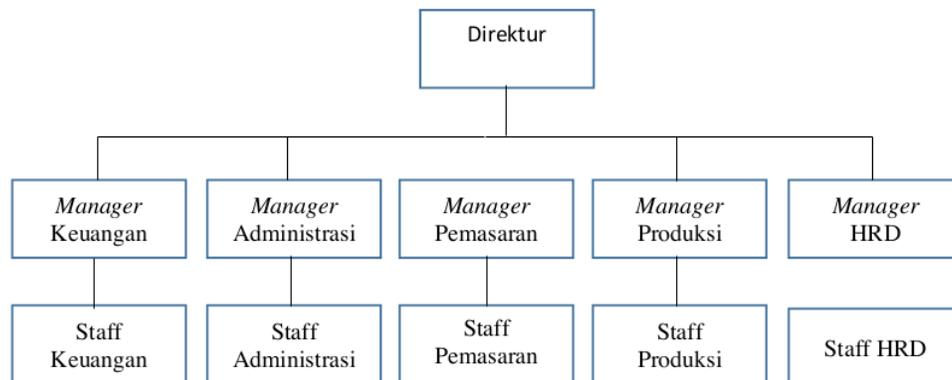
Menjadi perusahaan manufaktur plastik terkemuka di Indonesia dengan kemampuan bersaing secara global dan meberikan nilai tambah kepada seluruh stakeholder.

4.1.3. Misi

- a. Memperluas jaringan distribusi di seluruh Indonesia.
- b. Meningkatkan standar produksi dan kualitas produk
- c. Memberikan pelayanan terbaik dengan didukung tenaga kerja yang terlatih dan handal

- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan mitra bisnis.

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber : PT Lion Inti Perkasa Sidoarjo

4.1.5. Tugas Dan Wewenang

1. Direktur
 - a. Mengawasi dan mengkoordinasi segala usaha pencapaian sasaran yang telah ditentukan.
 - b. Merencanakan arah kebijakan perusahaan sebagai upaya pencapaian sasaran perusahaan
 - c. Menetapkan tujuan dan misi dari tiap manager yang dibawah.
 - d. Memberikan pengarahan terhadap penyusunan rencana kerja perusahaan
 - e. Memimpin rapat koordinator dan staff yang diadakan secara berkala maupun dalam waktu-waktu tertentu.
2. Manager Keuangan

- a. Manager keuangan bertanggung jawab langsung kepada direktur dalam mengelola keuangan dan finansial perusahaan.
 - b. Manager keuangan bertanggung jawab atas perencanaan pengendalian dan pengawasan terhadap keuangan dan financial perusahaan termasuk pembayaran dan penagihan.
 - c. Bertanggung jawab berkaitan dengan penerbitan laporan pajak.
 - d. Mencatat pengeluaran dan pemasukan keuangan perusahaan.
 - e. Membuat neraca dan laporan laba rugi dan laba perusahaan.
3. Manager Administrasi
- a. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi.
 - b. Bertanggung jawab atas keluar masuknya surat/dokumen.
4. Manager Pemasaran
- a. Mengkoordinir pekerjaan bawahannya sehubungan dengan pemasaran.
 - b. Merencanakan promosi dan penjualan serta strategi pemasaran perusahaan.
 - c. Mengikuti perkembangan dan menganalisis pasar.
 - d. Menyusun dan membuat target dan rencana perusahaan
 - e. Memberikan informasi mengenai kebijaksanaan perusahaan kepada bawahannya.
5. Manager Produksi
- a. Merencanakan produksi dan melakukan penjadwalan.
 - b. Melakukan koordinasi di proses pengadaan bahan produksi.
 - c. Melakukan pengawasan proses produksi.
 - d. Perawatan alat produksi.

- e. Melakukan kontrol kualitas produk
6. Manager HRD
- a. Membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengembangan, serta mendokumentasikan data dan menyiapkan program kesejahteraan karyawan.
 - b. Bertanggung jawab atas penerapan sistem Manajemen Mutu
 - c. Mengawasi kinerja karyawan, melakukan pembinaan dan evaluasi kerja

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan 62 lembar kuesioner, kusionernya kembali semua, yang dapat di olah sebanyak 60 lembar dikarenakan yang 2 lembar tidak sah karena kuesioner tidak terisi secara lengkap. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh gambaran identitas dari responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Identitas Responden Mengenai Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	43	71,67
Perempuan	17	28,33
	60	100

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 43 orang atau sebesar 71,67%, dan perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 28,33%.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Mengenai Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
17 tahun – 27 tahun	12	20
28 tahun – 38 tahun	31	51,67
Lebih dari 39 tahun	17	28,33
	60	100

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui responden berusia 17 tahun – 27 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 20%, berusia 28 tahun – 38 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 51,67%, dan berusia > 39 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 28,33%.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Mengenai Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA/SMK	41	28,33
Diploma	0	0
Sarjana	19	31,67
	60	100

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 41 orang atau sebesar 28,33%, diploma sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, dan Sarjana sebanyak 19 orang atau sebesar 31,67%

Tabel 4.4
Data Identitas Responden Mengenai Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1 tahun – 5 tahun	26	43,33
6 tahun – 10 tahun	23	38,34

Lebih dari 11 tahun	11	18,33
	60	100

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui responden lama bekerja responden 1 tahun – 5 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 43,33%, lama bekerja responden 6 tahun – 10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 28,34%, dan lama bekerja responden > 11 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 18,33%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pembahasan hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator-indikator pertanyaan yang telah diajukan. Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan : c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$\frac{6}{k}$ = banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut

Tabel 4.5
Kategori Mean Masing-masing Variabel

INTERVAL	KATEGORI	NILAI
$4,20 < a \leq 5,00$	sangat setuju (SS)	5
$3,40 < a \leq 4,20$	setuju (S)	4
$2,60 < a \leq 3,40$	netral (N)	3
$1,80 < a \leq 2,60$	tidak setuju (TS)	2
$1,00 < a \leq 1,80$	sangat tidak setuju (STS)	1

4.2.2.1. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai stres kerja (X_1), diperoleh jawaban kuesioner selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 ¹¹
Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Iklm kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman	20	24	16	0	0	1,93
2	Saya merasa tidak terbebani meskipun saya mendapatkan tugas ganda (<i>double job</i>)	16	19	25	0	0	2,15
3	saya merasa nyaman meskipun mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan,	19	27	14	0	0	1,91

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval $1,80 < a \leq 2,60$, hal ini berarti responden menyatakan Tidak Setuju (TS) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel stress kerja (X_1).

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja (X_2), diperoleh jawaban kuesioner selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Penerangan / pencahayaannya di tempat kerja karyawan sudah baik	0	3	4	19	34	4,40
2	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	0	1	2	22	35	4,51
3	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.	0	4	8	19	29	4,21
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0	1	2	25	32	4,46

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval $4,20 < a \leq 5,00$, hal ini berarti responden menyatakan Sangat Setuju (SS) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel lingkungan kerja (X_2).

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X_3)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai semangat kerja (X_3), diperoleh jawaban kuesioner selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0	0	8	44	8	4,00
2	Saya selalu bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan sehingga kerusakan dapat diminimalkan	0	0	7	39	14	4,11
3	Saya selalu memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	0	0	11	44	5	3,90
4	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, sehingga tidak berpikiran untuk mencari pekerjaan lain	0	0	7	41	12	4,08

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua pernyataan berada pada interval $3,40 < a \leq 4,20$, hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel semangat kerja (X_3).

4.2.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan (Y), diperoleh jawaban kuesioner selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	0	9	36	15	4,10
2	Dengan keahlian yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0	0	11	35	14	4,05
3	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	0	0	9	27	24	4,25
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan bawahan kepada karyawan	0	0	9	31	20	4,18

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk pernyataan kesatu, kedua, ketiga, keempat, kelima, ketujuh dan kedelapan berada pada interval $3,40 < a \leq 4,20$, hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan untuk pernyataan keenam berada pada interval $4,20 < a \leq 5,00$, hal ini berarti responden menyatakan Sangat Setuju (SS) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan (Y).

4.3. Uji Instrumen (Pengujian Validitas dan Reliabilitas)

4.3.1. Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur. (Sekaran, 1992) dalam Murni *et al* (2017). Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), semangat kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,756	0,000	Valid
2	0,848	0,000	Valid
3	0,636	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel stres kerja (X_1) signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi $> 0,4$ hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,888	0,000	Valid
2	0,805	0,000	Valid
3	0,720	0,000	Valid

4	0,897	0,000	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi $> 0,4$ hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Pengujian terhadap item pernyataan variable semangat kerja (X_3). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja (X_3)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,797	0,000	Valid
2	0,786	0,000	Valid
3	0,662	0,000	Valid
4	0,749	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel semangat kerja (X_3) signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi $> 0,4$ hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,913	0,000	Valid
2	0,872	0,000	Valid

3	0,905	0,000	Valid
4	0,882	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi $> 0,4$ hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

4.3.1.1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Siregar, 2013:55).

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), semangat kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Minimum <i>Alpha</i>	Keterangan
----------	-----------------------	----------------------	------------

Stres kerja (X ₁)	0,610	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,828	0,6	Reliabel
Semangat kerja (X ₃)	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat diputuskan bahwa kesemua item kuesioner untuk masing-masing variabel telah reliabel.

4.3.2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari stres kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), semangat kerja (X₃) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	2.231		.221	.826
	TOTAL_X1	-.249	.113	-.184	-2.194	.032
	TOTAL_X2	.636	.082	.671	7.751	.000
	TOTAL_X3	.397	.125	.273	3.187	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,493 - 0,249 X_1 + 0,636 X_2 + 0,397 X_3 + e$$

Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 0,493

Nilai konstanta 0,493 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,493 satuan.

2. Nilai $\beta_1 = - 0,249$

Nilai β_1 menunjukkan nilai - 0,249 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah antara variabel stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel stres kerja (X_1) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar - 0,249 satuan. Dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 dalam kondisi tetap atau konstan.

3. Nilai $\beta_2 = 0,636$

Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,636 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,636 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 dalam kondisi tetap atau konstan.

4. Nilai $\beta_3 = 0,397$

Nilai β_3 menunjukkan nilai 0,397 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel semangat kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi penambahan pada variabel semangat kerja (X_3) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 dalam kondisi tetap atau konstan.

4.3.3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari besarnya *Adjusted R Square*. Adapun hasil uji koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.598	1.50467

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai R sebesar 0,787 > 0,5 menunjukkan kuat hubungan ketiga variabel penelitian terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 atau menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memberikan kontribusi sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan, dll.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	2.231		.221	.826
	TOTAL_X1	-.249	.113	-.184	-2.194	.032
	TOTAL_X2	.636	.082	.671	7.751	.000
	TOTAL_X3	.397	.125	.273	3.187	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

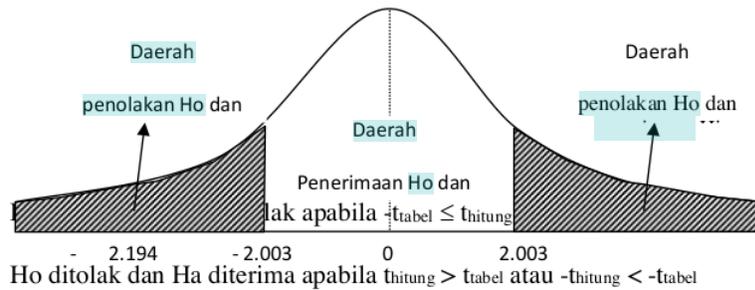
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (60 - 3 - 1) = 56$

3. $t_{tabel} = 2,003$

$t_{hitung} = -2,194$

4. Daerah Pengujian

Gambar 4.2
Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Stress Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,194 > -2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis kesatu diterima.

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

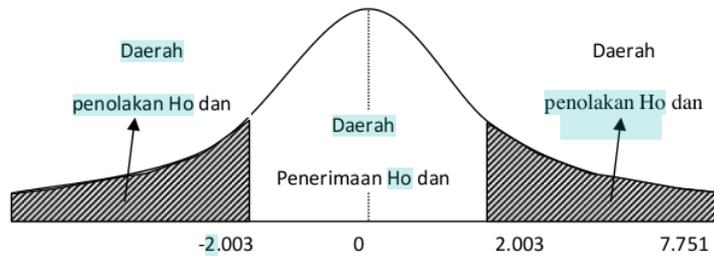
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (60 - 3 - 1) = 56$

3. $t_{tabel} = 2,003$

$t_{hitung} = 7,751$

4. Daerah Pengujian

Gambar 4.3
Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Ho diterima dan H_a ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,751 > 2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis kedua diterima

c. Pengaruh variabel semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

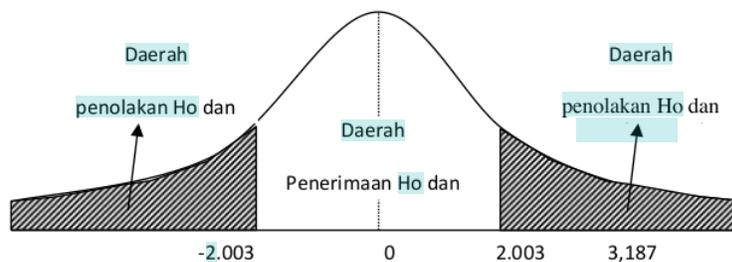
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (60 - 3 - 1) = 56$

3. $t_{tabel} = 2,003$

$t_{hitung} = 3,187$

4. Daerah Pengujian

Gambar 4.4
Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Semangat Kerja (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Ho diterima dan Ha ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,187 > 2,003$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti semangat kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis ketiga diterima

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja akan semakin menurun.

Moorhead dan Griffin (2013:186), menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stress adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stress kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stress kerja yang berpengaruh positif akan meningkatkan kinerja, sedangkan stress kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gustianto Ichsana dan Islamuddin (2022) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Hal berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. (Sarwoto, 2011:51).

Penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw Kevin C, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo.

Hal ini berarti dengan meningkatnya semangat kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kehadiran tenaga manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi jelas akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi pula.

Nawawi (2015:142) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Tandi Olyvia, Christoffel Kojo dan Agus S. Soegoto (2017) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semangat kerja signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab terdahulu diperoleh beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Sehingga hipotesis kesatu dapat diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
3. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari permasalahan Stress kerja karyawan, ketika ada rekan kerja yang ada di PT.Lion Inti Perkasa Sidoarjo yaitu ketika karyawan tidak masuk maka karyawan lain menggantikan pekerjaan tersebut tanpa adanya tambahan gaji. Sebaiknya PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo memberikan reward seperti family gathering setiap enam bulan sekali supaya karyawan rehat sejenak dari pekerjaan sehari-hari, serta dapat membangun kebersamaan antar karyawan.

2. Dari permasalahan Lingkungan kerja karyawan yang ada di PT.Lion Inti Perkasa Sidoarjo yaitu, karena adanya Senioritas Sebaiknya PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo perlu menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Dari permasalahan Semangat kerja yang ada di PT.Lion Inti Perkasa Sidoarjo yaitu turunya kegairahan dalam bekerja dan tingkat kemangkiran yang tinggi Sebaiknya pimpinan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo memberikan hukuman kepada karyawan yang sering mangkir, memberikan bonus kepada karyawan apabila mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Lion Inti Perkasa Sidoarjo misalnya: disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan, dll.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti - peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner oleh responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan, dll.

fikri cek 1

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

core.ac.uk

Internet Source

1%

2

playsfromdavidjacklin.ca

Internet Source

1%

3

ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

<1%

4

adoc.pub

Internet Source

<1%

5

erepository.uwks.ac.id

Internet Source

<1%

6

balto.opendap.org

Internet Source

<1%

7

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1%

8

repository.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1%

9

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1%

10	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
11	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
13	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
14	lepsi.ac.id Internet Source	<1 %
15	fe.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
16	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.eka-prasetya.ac.id Internet Source	<1 %
19	psdku-morowali.untad.ac.id Internet Source	<1 %
20	Muhammad Yani. "Effect Of Compensation, Environment and Leadership Style On Employee Spirit and Performance Through	<1 %

Motivation", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2021

Publication

21 fr.scribd.com <1 %
Internet Source

22 pt.scribd.com <1 %
Internet Source

23 repository.uchastings.edu <1 %
Internet Source

24 Suwaldiyana Suwaldiyana. "The Increasing of Employee Performance Through Discipline, Motivation, and Organizational Culture", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2021 <1 %
Publication

25 repository.unisma.ac.id <1 %
Internet Source

26 Markus Heydenreich. "Mean-Field Behavior for Long- and Finite Range Ising Model, Percolation and Self-Avoiding Walk", Journal of Statistical Physics, 09/2008 <1 %
Publication

27 repository.tudelft.nl <1 %
Internet Source

28 123dok.com <1 %
Internet Source

spmi.lldikti4.or.id

29

Internet Source

<1 %

30

www.politesi.polimi.it

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off