

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
SEVEN**

**20200500069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar**

**Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH:**

**SEVEN**

**20200500069**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Seven  
NIM : 20200500069  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Tangerang, 13 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.  
NIDN : 0416047310

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Seven

NIM : 20200500069

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 13 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Seven

NIM : 20200500069

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 13 Januari 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Seven  
NIM : 20200500069  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 05 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101



Penguji I : Pujiarti, S.E., M.M.  
NIDN : 0419096601



Penguji II : Canggih Gumanky Farunik, M.Phil.  
NIDN : 0406068701



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 16 Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Seven  
NIM: 20200500069

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500069  
Nama : Seven  
Jenjang Studi : Strata 1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Kayawan Pada PT Maja Agung Elektrindo”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 03 Januari 2024

Penulis



*Seven*  
SEVEN

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo. Dalam penelitian ini rancangan yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif.

Variabel independen lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh 30.6% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,504 dan nilai signifikansinya sebesar 0.015 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel independen stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh 37.0% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,462 dan nilai signifikansinya sebesar 0.016 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel independen beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh 40.7% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,028 dan nilai signifikansinya sebesar 0.047 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel independen lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Semangat Kerja**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT MAJA AGUNG ELEKTRINDO**

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to find out how the work environment, work schedule and work load influence employee morale at PT Maja Agung Elektrindo. In this research, the design used by the author is descriptive and quantitative research.*

*The independent variable work environment (X1) partially has an effect of 30.6% on the dependent variable work morale (Y), obtained by a t value (table) of 1.668 which is smaller than t (calculated) 2.504 and the significance value is 0.015, this value is smaller than 0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. It is concluded that the work environment has a positive and significant effect on work morale.*

*The independent variable work stress (X2) partially has an effect of 37.0% on the dependent variable work morale (Y), the t value (table) of 1.668 is smaller than the t (calculation) of 2.462 and the significance value is 0.016, this value is smaller than 0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. It is concluded that work stress has a positive and significant effect on work morale.*

*The independent variable workload (X3) has a partial effect of 40.7% on the dependent variable work morale (Y), obtained by a t value (table) of 1.668 which is smaller than t (calculated) 2.028 and the significance value is 0.047, this value is smaller than 0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. It is concluded that workload has a positive and significant effect on work morale.*

*The independent variables work environment, work stress and workload simultaneously influence employee morale at PT Maja Agung Elektrindo.*

***Keywords: Work Environment, Work Stress, Work Load, Work Morale***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., MT. Selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Bapak Audrick Liko Tanjaya selaku Direktur PT Maja Agung Elektrindo, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kepada 69 responden PT Maja Agung Elektrindo, terima kasih telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi penulis ini.
9. Seluruh karyawan PT Maja Agung Elektrindo yang telah membantu terselesainya tugas akhir penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk menyusun berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 13 Januari 2024

Seven  
NIM : 20200500069

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan penelitian.....	6

E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7

**BAB II LANDASAN TEORI**

A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen.....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
3. Lingkungan Kerja.....	13
4. Stres Kerja.....	18
4. Beban Kerja.....	23
6. Semangat Kerja .....	27
7. Hasil Penelitian Terdahulu .....	33
8. Kerangka Pemikiran.....	39
9. Perumusan Hipotesis.....	39

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Objek Penelitian.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	51
D. Populasi dan Sampel .....	52
E. Teknik Pengumpulan data .....	53
F. Operasional Variabel Penelitian .....	54
G. Teknik Analisa data .....	56

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	67
---	----

1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
2.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan karyawan .....	68
3.	Klasifikasi Responden Usia Berdasarkan Karyawan .....	69
4.	Klasifikasi responden Berdasarkan lama bekerja .....	70
1.	Hasil Uji Frekuensi .....	71
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	111
1.	Uji Reliabilitas dan Validitas.....	111
2.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	124
C.	Pengujian Hipotesis .....	127
1.	Analisa Korelasi Berganda.....	127
2.	Analisa Regresi Linear Berganda.....	130
3.	Analisa Koefisien Determinasi .....	132
4.	Uji t.....	136
5.	Uji F .....	140
D.	Pembahasan .....	142
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. ....	142
2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. ....	142
3.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. ....	143
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. ....	143
 <b>BAB 5 PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan .....	145
1)	Kesimpulan Umum .....	145

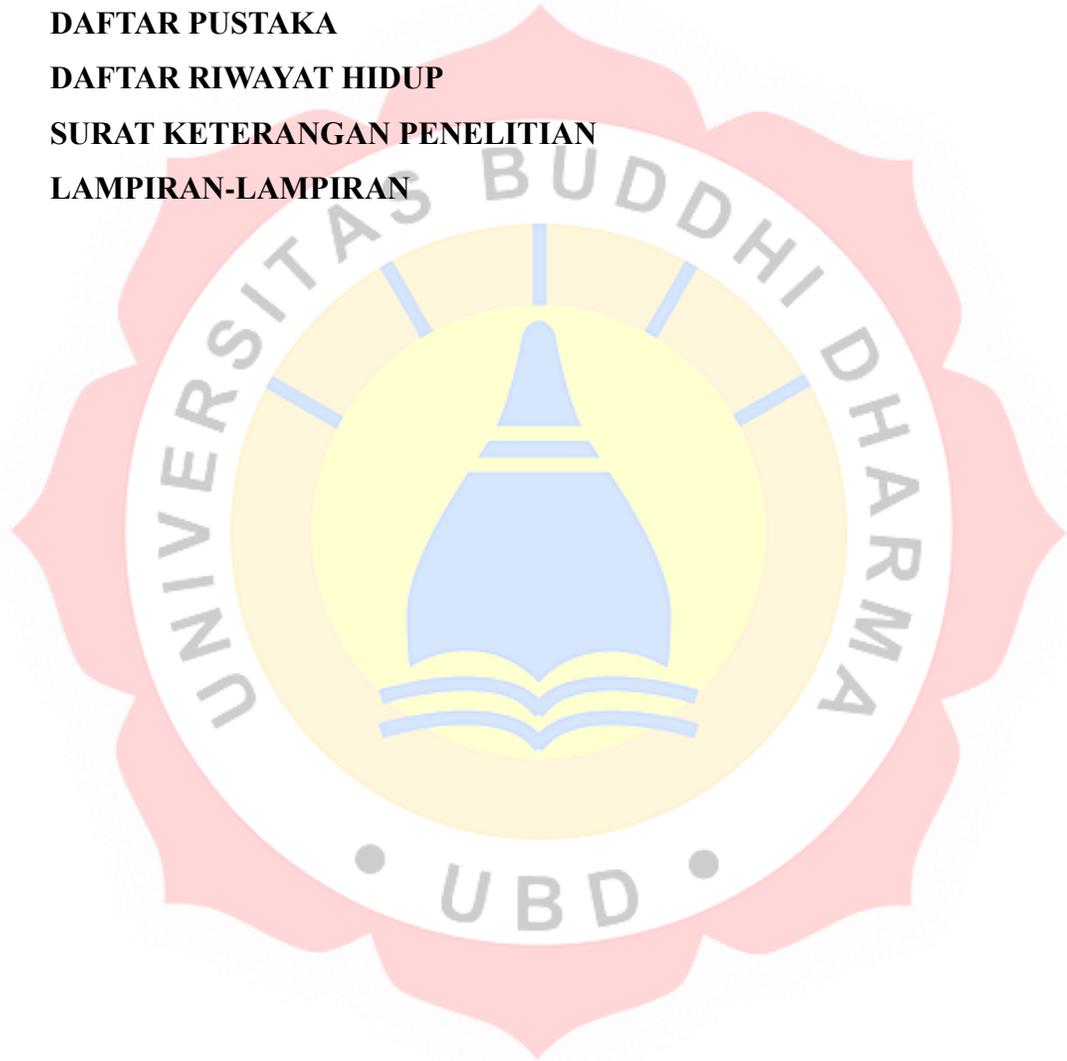
2) Kesimpulan Khusus .....	147
B. Saran.....	149
1) Bagi Perusahaan.....	149
2) Bagi Peneliti Selanjutnya .....	150

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

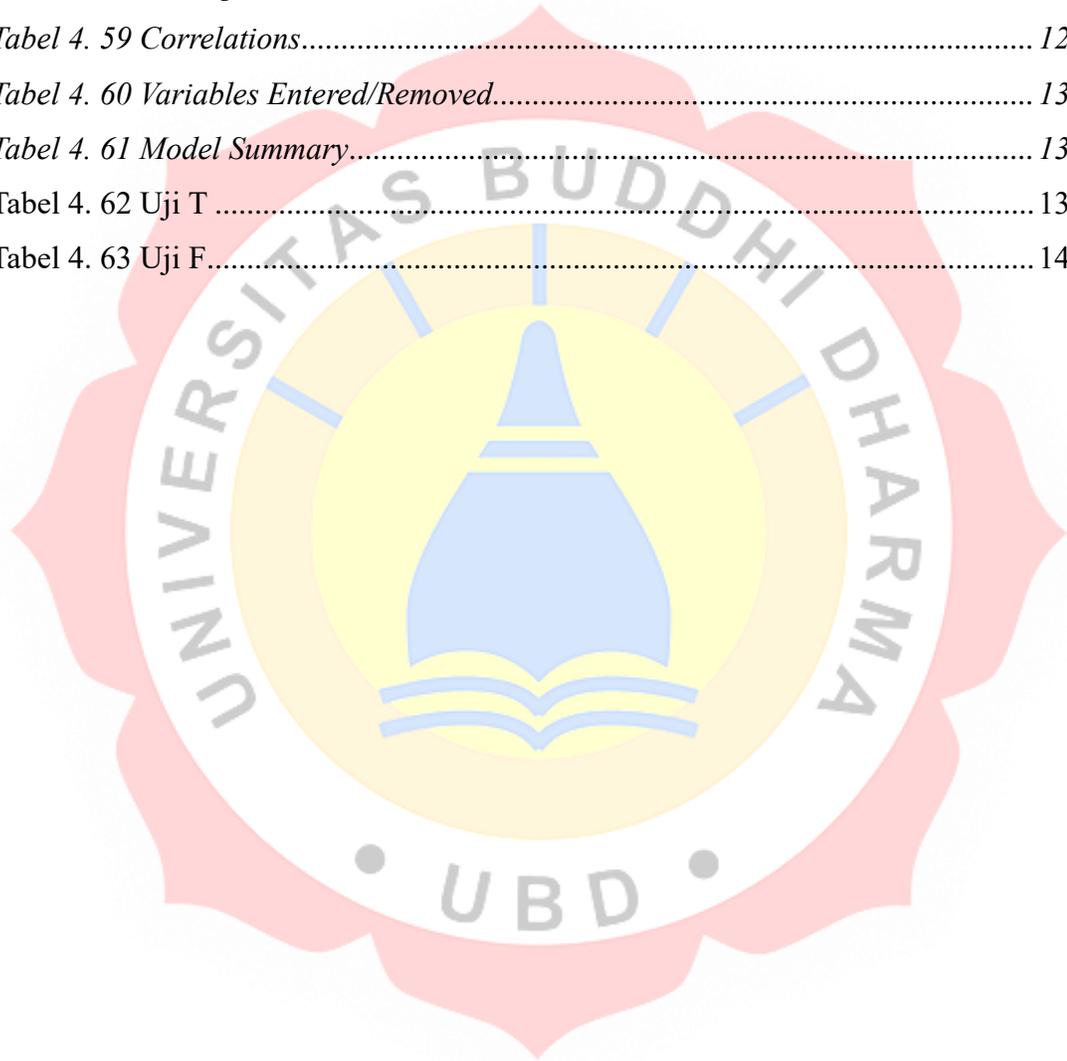


## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert .....	54
Tabel 3. 2 Operasional Variabel .....	55
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 2 Pendidikan .....	69
Tabel 4. 3 Usia.....	70
Tabel 4. 4 Lama Kerja.....	71
Tabel 4. 5 Penerangan .....	72
Tabel 4. 6 Suhu Udara.....	73
Tabel 4. 7 Kebisingan.....	74
Tabel 4. 8 Ruang Gerak.....	75
Tabel 4. 9 Pewarnaan dan Pencahayaan .....	76
Tabel 4. 10 Keamanan.....	78
Tabel 4. 11 Kebersihan.....	78
Tabel 4. 12 Fasilitas.....	79
Tabel 4. 13 Kominikasi .....	80
Tabel 4. 14 Kominikasi antar Karyawan.....	81
Tabel 4. 15 Kemampuan .....	82
Tabel 4. 16 Ketegangan.....	83
Tabel 4. 17 Kelelahan.....	84
Tabel 4. 18 Pola Kerja .....	85
Tabel 4. 19 Perubahan Waktu.....	86
Tabel 4. 20 Target Waktu.....	87
Tabel 4. 21 Beban Kerja.....	88
Tabel 4. 22 Standar Kerja.....	89
Tabel 4. 23 Kebebasan Bekerja.....	90
Tabel 4. 24 Masalah Pribadi.....	91

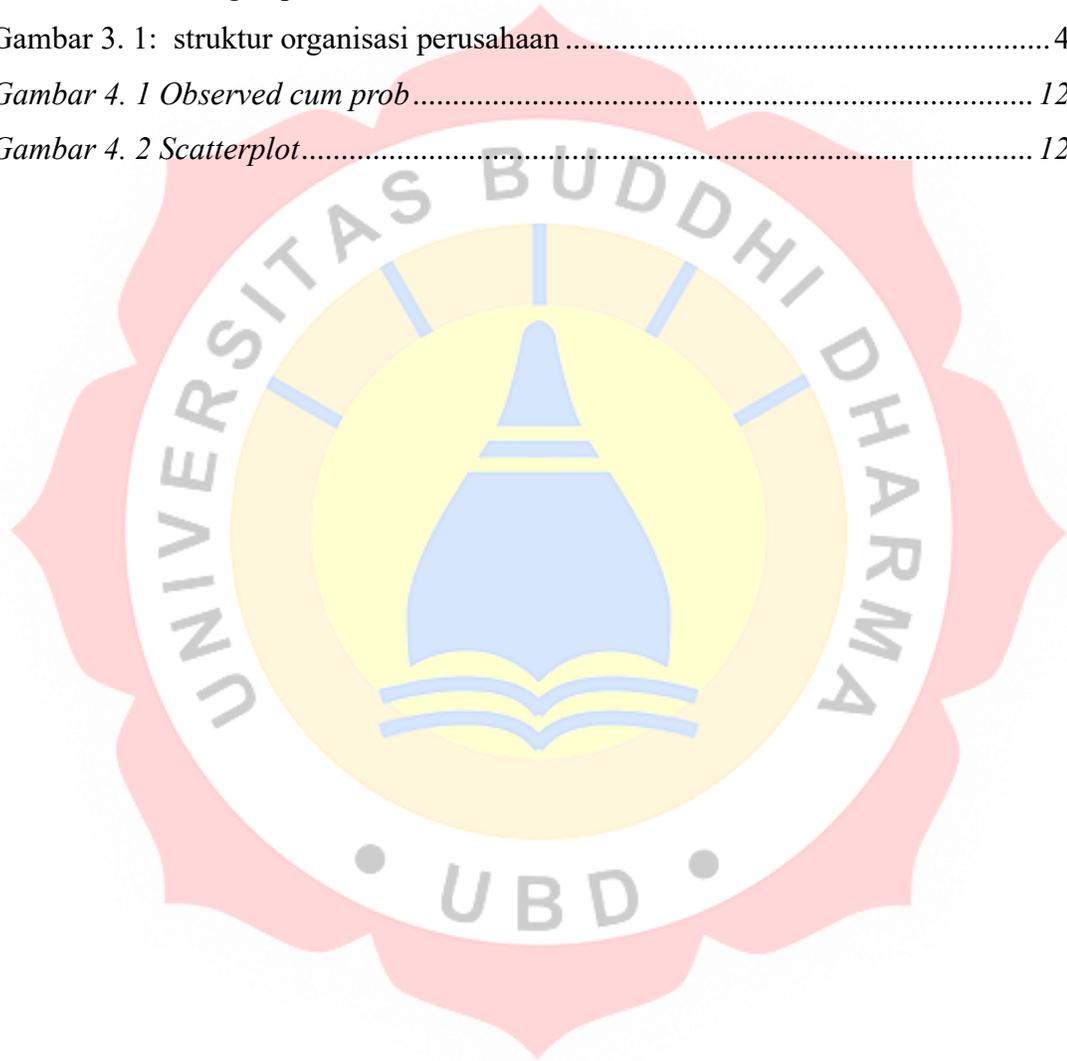
Tabel 4. 25 Pekerjaan Yang Berlebihan .....	92
Tabel 4. 26 Organisasi.....	93
Tabel 4. 27 Fasilitas.....	94
Tabel 4. 28 Waktu.....	95
Tabel 4. 29 Pekerjaan Monoton .....	96
Tabel 4. 30 Kesehatan .....	97
Tabel 4. 31 Motivasi.....	98
Tabel 4. 32 Kepercayaan.....	99
Tabel 4. 33 Persepsi.....	100
Tabel 4. 34 Kepuasan .....	101
Tabel 4. 35 Gaji.....	102
Tabel 4. 36 Kebutuhan Rohani.....	103
Tabel 4. 37 Insentif.....	104
Tabel 4. 38 Tepat Waktu.....	105
Tabel 4. 39 Kesalahan .....	106
Tabel 4. 40 Fasilitas.....	107
Tabel 4. 41 Bahagia.....	108
Tabel 4. 42 Pelit Waktu .....	109
Tabel 4. 43 Tanggung Jawab .....	110
Tabel 4. 44 Menikmati .....	111
<i>Tabel 4. 45 case processing summary X1.....</i>	<i>112</i>
<i>Tabel 4. 46 Reliability Statistics X1 .....</i>	<i>113</i>
<i>Tabel 4. 47 Item-Total Statistics X1.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabel 4. 48 case processing summary X2.....</i>	<i>115</i>
<i>Tabel 4. 49 Reliability Statistics X2 .....</i>	<i>116</i>
<i>Tabel 4. 50 Item-Total Statistics X2.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabel 4. 51 Case Processing Summary X3.....</i>	<i>118</i>
<i>Tabel 4. 52 Reliability Statistics X3 .....</i>	<i>119</i>
<i>Tabel 4. 53 Item-Total Statistics X3.....</i>	<i>119</i>

<i>Tabel 4. 54 Case Processing Summary Y</i> .....	122
<i>Tabel 4. 55 Reliability Statistics Y</i> .....	122
<i>Tabel 4. 56 Item-total Statistics Y</i> .....	123
<i>Tabel 4. 57 Coefficients</i> .....	126
<i>Tabel 4. 58 Descriptive Statistics</i> .....	128
<i>Tabel 4. 59 Correlations</i> .....	129
<i>Tabel 4. 60 Variables Entered/Removed</i> .....	131
<i>Tabel 4. 61 Model Summary</i> .....	133
Tabel 4. 62 Uji T .....	137
Tabel 4. 63 Uji F.....	141



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka pemikiran.....	38
Gambar 3. 1: struktur organisasi perusahaan .....	43
<i>Gambar 4. 1 Observed cum prob.....</i>	<i>125</i>
<i>Gambar 4. 2 Scatterplot.....</i>	<i>128</i>



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan adalah salah satu modal utama yang ada di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dikelola agar tetap produktif. Namun, karena karyawan memiliki perspektif, status, dan latar belakang yang berbeda. Mengelolanya bukanlah hal yang mudah.

Karyawan yang memiliki semangat kerja merupakan sumber daya paling penting dalam perusahaan. Karyawan bertindak sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini berlaku bahkan untuk fasilitas kerja yang terdiri dari mesin atau peralatan canggih. Semangat kerja juga merupakan sikap mental yang ada pada masing-masing karyawan yang diukur dari tingkat kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mempunyai dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. (Rozi, 2021) Lingkungan kerja adalah semua hal

dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya. Pada umumnya, karyawan cenderung lebih senang berada di tempat kerja yang baik dan nyaman, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu terdapat 2 (dua) indikator lingkungan kerja yaitu: 1. Kondisi fisik (kondisi kerja) yang meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan dan keamanan di tempat kerja, dan 2. Kondisi non fisik (iklim kerja) yang meliputi hubungan dengan rekan kerja setingkat, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan atasan.

Masalah yang kedua yaitu stres kerja, sebenarnya stres tidak selalu berdampak negatif terkadang stres proporsional dapat menjadi motivasi untuk bekerja. Namun, stres yang paling sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif. Sederhananya, stres adalah ketika seseorang mengalami tekanan fisik atau mental. Stres kerja mengacu pada kondisi yang menekan diri karyawan diluar batas kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan, dimana jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan karyawan yang bersangkutan. Contoh faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja: a) beban kerja yang berlebihan, b) kurangnya beban kerja, c) pengambilan keputusan dan tanggung jawab, d) pembagian waktu kerja, dan e) stres karena kemajuan teknologi. Sementara indikator stres kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga aspek) sebagai berikut: 1. Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak

komunikatif, dan lelah mental, 2. Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, problem tidur, dan 3. Indikator pada prilaku, meliputi: menunda atau menghindari pekerjaan, merokok berlebihan, perilaku makan tidak normal.

Masalah yang ketiga yaitu beban kerja merupakan permasalahan yang sering dirasakan oleh karyawan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan pencapaian perusahaan.

Beban kerja adalah salah satu komponen yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis beban kerja membantu menentukan berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan analisis beban kerja, yang merupakan proses menentukan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang merupakan bagian penting dari perusahaan seharusnya mendapatkan kesempatan untuk melakukan tugasnya

dengan mudah sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Berikut merupakan indikator masalah beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai, pandangan individu tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- b. Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka, seperti perasaan mereka tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dijabarkan manajemen harus dapat lebih teliti dalam menjalankannya. Karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal apabila perusahaan mengerti permasalahan yang ada. Suatu kondisi dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam tentang lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berikut ini adalah masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Terindikasi bahwa lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang nyaman karena kurangnya sirkulasi udara yang kurang baik.
2. Terindikasi bahwa sistem kerja yang ada pada perusahaan tidak memiliki prosedur atau *standard operating procedures* (SOP) yang baik.
3. Terindikasi bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi atau penghargaan tambahan kepada karyawan yang bekerja cukup baik.
4. Terindikasi lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja yang ada di perusahaan kurang baik sehingga dapat menimbulkan beberapa masalah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo?
3. Apakah beban kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo?
4. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo?

#### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik yang membacanya maupun yang terkait secara langsung dalam penelitian.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis

Merupakan syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Buddhi Dharma, kota Tangerang.

## 2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan untuk informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan membutuhkan hasil dari penelitian ini.

## 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan Perusahaan untuk bisa memperbaiki kekurangan yang ada dan juga dapat meningkatkan lagi sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika bertujuan untuk mempermudah dan memahami pembaca dalam laporan penelitian ini. Sistematika secara garis besar terdiri dari 5 (lima) bab, di antaranya yaitu:

#### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II      LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang gambaran umum teori terkait tentang variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil data penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis , dan pembahasan pada PT Maja Agung Elektrindo.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini bagian paling akhir dari skripsi, yang berisikan tentang kesimpulan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran untuk disampaikan terhadap objek penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Manajemen**

Menurut Fahrizal Dwi, (2022) “Manajemen merupakan suatu satuan antar ilmu dan seni. Manajemen adalah himpunan proses tindakan yang mencakup pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, hingga kepemimpinan dan pengendalian dari penggunaan sumber daya organisasi yang ada guna pencapaian sasaran yang sudah dirancang dengan cara yang berguna untuk orang-orang.”

Menurut Juhji, (2020), “Manajemen merupakan peratursn dan pendayagunaan sumber daya manusia organisasi, atas kerjasama karyawan guna mencapai sasaran organisasi secara efektif, efisien. Oleh karena itu, manajemen dapat didefinisikan sebagai perilaku setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut Burhanudin, (2019), “Manajemen adalah proses yang mengatur bagaimana sekelompok orang atau organisasi menggunakan sumber daya yang mereka miliki agar memenuhi tujuan tertentu.”

Untuk mencapai keteraturan dan organisasi yang baik dalam mengelola chitupa suatu organisasi, instansi, atau perusahaan,

penggunaan prinsip-prinsip manajemen menjadi sangat signifikan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penerapan sistem manajemen yang efektif dan baik, memungkinkan mereka mencapai sasaran sudah dirancang. Dengan ini, manajemen yang efisien menjadi dasar dan kunci kesuksesan suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan manajemen adalah urutan proses yang dilakukan oleh sekelompok manusia atau organisasi guna mendapatkan tujuan yang telah ditentukan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dewi & Yoyo, (2023) “Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perencanaan, pengelolaan, pembentukan, dan penempatan karyawan di dalam perusahaan.”

Menurut Manajemen & Hj Nuraeni GaniMM, (2021): “Manajemen sumber daya manusia, juga disebut sebagai MSDM, adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

MSDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap pekerja adalah manusia dan bukan hanya sumber daya bisnis.”

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

#### **b. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (HRM) memiliki banyak manfaat penting, antara lain:

1. **Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif:** HRM membantu organisasi dalam mencari, menarik, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.
2. **Pengembangan Karyawan:** Manajemen sumber daya manusia membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.
3. **Penilaian Kinerja:** HRM membantu dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur, memberikan umpan balik, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
4. **Pemberian Kompensasi yang Adil:** HRM memastikan bahwa sistem penggajian dan manfaat karyawan adil dan sesuai dengan industri serta pasar tenaga kerja.

5. Manajemen Konflik: HRM membantu menangani konflik di tempat kerja dan mencari solusi yang memadai.
6. Peningkatan Budaya Perusahaan: Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mempromosikan nilai-nilai dan budaya perusahaan yang mendukung tujuan dan visi organisasi.
7. Analisis Data: HRM menggunakan data untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang pengelolaan sumber daya manusia, termasuk perencanaan tenaga kerja dan kebijakan gaji.

### **c. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa unsur utama HRM meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*HR Planning*): Ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pemilihan karyawan, dan pengembangan strategi untuk mengisi posisi yang kosong.
2. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*): Proses mencari calon karyawan potensial, menilai kualifikasi mereka, dan memilih yang paling cocok untuk posisi yang tersedia.
3. Pengembangan Karyawan (*Employee Development*): Ini mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan

keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan pertumbuhan karier.

4. Pemberian Kompensasi (*Compensation*): Ini melibatkan penggajian, insentif, manfaat, dan kompensasi karyawan sesuai dengan nilai pasar dan kontribusi mereka.
5. Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-being*): Fokus pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, termasuk manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja pribadi.
6. Manajemen Konflik (*Conflict Management*): Menangani konflik di tempat kerja dan mencari solusi yang memadai untuk meminimalkan dampak negatif.
7. Pengelolaan Budaya Perusahaan (*Culture Management*): Memelihara budaya perusahaan yang mendukung nilai-nilai, tujuan, dan visi organisasi.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sugandha (2019) di dalam **Saputra & Sutisna, (2022)**

“Lingkungan Kerja adalah sebuah faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan juga banyak terjadi permasalahan misalnya: kondisi lingkungan, rancangan kerja, sistem pengawasan, pekerjaan yang berlebihan, dan tugas yang tidak jelas, maka

dibutuhkan penaggulangan khusus dan tidak menjadi beban kerja untuk pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya.”

Menurut Ditha dan Andy, (2023) Lingkungan Kerja merupakan segala suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberatkan. Lingkungan kerja ialah bagian dari bagian yang sangat berarti untuk pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dalam bertugas.

Menurut Nurhandayani, (2022): “Pegawai dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja mereka, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan nyaman bekerja di kantor tersebut.”

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan itu sendiri. Pada umumnya, karyawan cenderung lebih senang berada di tempat kerja yang baik dan nyaman, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Beberapa faktor utama termasuk:

1. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah organisasi dapat memengaruhi atmosfer dan budaya kerja.
2. Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dapat memiliki dampak besar pada lingkungan kerja.
3. Komunikasi: Kualitas komunikasi di antara rekan kerja dan manajemen dapat memengaruhi kolaborasi, kejelasan, dan kepuasan di tempat kerja.
4. Keseimbangan Kerja-Hidup: Faktor-faktor seperti jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti, dan dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan.
5. Kondisi Fisik: Kebersihan, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang baik.
6. Penghargaan dan Kompensasi: Bagaimana penghargaan, insentif, dan kompensasi diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan mereka.
7. Teknologi dan Alat Kerja: Teknologi yang digunakan di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan cara kerja.

8. Stres dan Beban Kerja: Tingkat stres dan beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa contoh indikator lingkungan kerja termasuk:

1. Tingkat Kehadiran dan Kehilangan Karyawan: Tingkat absensi, turnover, dan retensi karyawan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja.
2. Produktivitas: Peningkatan atau penurunan produktivitas kerja dapat menjadi indikator penting bagi kualitas lingkungan kerja.
3. Tingkat Kecelakaan dan Kesejahteraan Fisik: Memonitor tingkat kecelakaan kerja, cedera, dan kesejahteraan fisik karyawan.
4. Efisiensi Proses: Mengukur efisiensi proses bisnis dan penggunaan sumber daya di lingkungan kerja.
5. Lingkungan Fisik: Menilai kondisi fisik seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja.
6. Keamanan dan Kesehatan Mental: Memonitor stres, kebijakan kesehatan mental, dan dukungan yang tersedia untuk karyawan.

7. Kinerja Tim: Mengukur kinerja tim dan kolaborasi diantara anggota tim.

**d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik memiliki banyak manfaat, antara lain:

1. Produktivitas yang Meningkat: Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih produktif, karena mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka tanpa banyak gangguan atau stres.
2. Kepuasan Karyawan: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menciptakan karyawan yang lebih puas. Ini berdampak pada retensi karyawan yang lebih baik dan mengurangi turnover.
3. Kesejahteraan Mental dan Fisik: Lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental, dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan umum.
4. Inovasi dan Kreativitas: Karyawan yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih kreatif dan berkontribusi pada inovasi dalam organisasi.

5. Meningkatkan citra Perusahaan: Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan citra perusahaan, yang dapat menarik calon karyawan dan pelanggan.
6. Retensi dan Pengembangan Karyawan: Karyawan yang puas lebih cenderung tinggal lebih lama di organisasi dan berkembang menjadi pemimpin berpotensi.

#### 4. Stres Kerja

##### a. Definisi Stres Kerja

Menurut Hidayat et al.,( 2019): “Stres kerja adalah tanggapan adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis. Merupakan konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan fisik atau mental yang berlebihan terhadap seseorang di tempat kerjanya. Stres yang berlebihan dan merugikan disebut *distress*, sedangkan stres yang positif disebut *eustress*.”

Menurut Marcelrino dan Fidellis, (2022) “Stres kerja yang terjadi kepada karyawan merupakan perasaan tertekan ketika sedang melaksanakan berbagai kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan.”

Menurut Christiandi & Hermawan, (2022) “Stress kerja ialah salah satu situasi yang mungkin saja bisa dialami oleh manusia pada

umumnya terlebih pada karyawan yang sedang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.”

Stres adalah ketika seseorang mengalami tekanan fisik atau mental. Stres kerja mengacu pada kondisi yang menekan diri karyawan diluar batas kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan, dimana jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor.

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi stres kerja termasuk:

1. **Beban Kerja Berlebihan:** Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, termasuk beban kerja yang berlebihan atau tenggat waktu yang ketat, dapat menyebabkan stres.
2. **Ketidakpastian:** Tidak jelasnya tugas, peran, atau ekspektasi dalam pekerjaan dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi.
3. **Dukungan Sosial yang Kurang:** Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen dapat meningkatkan tingkat stres.

4. Ketidakadilan Organisasi: Persepsi tentang ketidakadilan dalam hal kompensasi, promosi, atau perlakuan di tempat kerja dapat menjadi sumber stres.
5. Konflik dalam Hubungan Kerja: Konflik dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan dapat meningkatkan tingkat stres.
6. Ketidakseimbangan Kerja dan Hidup: Kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi faktor stres.
7. Kondisi Fisik yang Tidak Mendukung: Kondisi fisik di tempat kerja, seperti kebisingan, kekacauan, atau ketidaknyamanan, dapat memengaruhi tingkat stres.
8. Tuntutan Emosional: Pekerjaan yang melibatkan tuntutan emosional, seperti menangani konflik atau pelanggan yang marah, dapat meningkatkan stres.
9. Kemampuan untuk Mengatasi Stres: Kemampuan individu untuk mengatasi stres juga berperan. Keterampilan dalam mengelola stres dan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi tingkat stres.

### **c. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja adalah tanda-tanda atau gejala yang dapat membantu mengidentifikasi apakah seseorang mengalami

stres di lingkungan kerja. Beberapa indikator stres kerja yang umum meliputi:

1. Perubahan Perilaku: Perubahan tiba-tiba dalam perilaku seseorang, seperti meningkatnya iritabilitas, kecemasan, atau depresi, bisa menjadi indikasi stres kerja.
2. Gangguan Tidur: Kesulitan tidur, seperti insomnia atau tidur yang terganggu, seringkali terkait dengan stres kerja.
3. Kelelahan yang Berlebihan: Kelelahan yang tidak semestinya, bahkan setelah tidur yang cukup, dapat menjadi tanda stres.
4. Peningkatan Ketegangan Fisik: Gejala fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, atau ketegangan otot dapat berhubungan dengan stres kerja.
5. Kecemasan yang Meningkat: Kecemasan yang berlebihan, termasuk serangan panik, mungkin merupakan reaksi terhadap stres kerja.
6. Kurangnya Konsentrasi: Kesulitan dalam memusatkan perhatian, kebingungan, atau kesalahan dalam pekerjaan dapat menjadi indikasi stres.
7. Peningkatan Konsumsi Alkohol atau Obat-obatan: Penggunaan berlebihan alkohol atau obat-obatan dapat menjadi cara seseorang mengatasi stres.

8. Isolasi Sosial: Menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja atau dengan teman-teman dan keluarga bisa menjadi tanda stres.
9. Pengurangan Produktivitas: Penurunan produktivitas, kinerja yang menurun, atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja adalah indikator stres.
10. Perasaan Putus Asa: Perasaan putus asa, ketidakberdayaan, atau kehilangan motivasi dalam pekerjaan bisa menjadi gejala stres.

#### **d. Manfaat Stres Kerja**

Ada beberapa argumen bahwa stres kerja dalam jumlah yang moderat dapat memberikan manfaat, seperti:

1. Meningkatkan Kinerja: Stres dalam jumlah yang moderat dapat memicu tingkat motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja dalam situasi tertentu.
2. Respons Cepat: Stres ringan dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk merespons dan menangani tantangan yang mendesak.
3. Perasaan Prestasi: Beberapa tingkat stres dapat memberikan perasaan prestasi ketika seseorang berhasil mengatasi tantangan pekerjaan yang sulit.

4. Peningkatan Kreativitas: Stres yang terkendali dalam beberapa kasus dapat merangsang kreativitas dan pemikiran inovatif.

Namun, penting untuk mencatat bahwa manfaat ini biasanya hanya berlaku pada tingkat stres yang moderat dan dalam situasi yang terbatas. Stres kerja yang berkepanjangan atau berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan, dan perlu diatasi dan dikelola dengan bijak.

## **5. Beban Kerja**

### **a. Definisi Beban Kerja**

Menurut Muslim, (2021) di dalam **Christiandi & Hermawan, (2022)** “Beban kerja didefinisikan sebagai suatu kewajiban ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan serta wajib dikerjakan oleh tiap pegawai dalam tenggang waktu tertentu.”

Menurut Nurhandayani, (2022): “Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan

yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki.”

Menurut Budiasa, (2021) di dalam Dewi & Yoyo, (2023) menyatakan bahwa: “Beban kerja adalah pemahaman karyawan terhadap usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang segera diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.”

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan juga merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka muncul kelelahan yang lebih.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Jumlah Tugas: Semakin banyak tugas yang harus dijalani oleh seorang individu, semakin tinggi beban kerjanya. Ini mencakup tugas-tugas rutin dan proyek-proyek khusus.
2. Kompleksitas Tugas: Tugas-tugas yang kompleks, yang memerlukan pemikiran mendalam, analisis, dan pengambilan keputusan yang sulit, dapat meningkatkan beban kerja.

3. **Tenggat Waktu yang Ketat:** Ketika ada tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas-tugas, individu cenderung menghadapi tekanan ekstra.
4. **Ketersediaan Sumber Daya:** Keterbatasan sumber daya seperti waktu, uang, atau personil dapat meningkatkan beban kerja karena individu harus mencapai hasil yang sama dengan sumber daya yang lebih sedikit.
5. **Teknologi dan Alat Kerja:** Penggunaan teknologi yang rumit atau perangkat kerja yang tidak efisien dapat memengaruhi beban kerja.
6. **Kepemimpinan dan Manajemen:** Gaya kepemimpinan dan kemampuan manajemen dalam mengatur tugas-tugas dan memberikan dukungan dapat memengaruhi beban kerja.
7. **Dukungan dari Rekan Kerja:** Tingkat dukungan dan kolaborasi antara rekan kerja juga dapat memengaruhi sejauh mana beban kerja dapat dibagi.
8. **Kebijakan Organisasi:** Kebijakan organisasi, seperti jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti, dan kebijakan beban kerja, dapat berdampak pada tingkat beban kerja.
9. **Kemampuan Pribadi:** Kemampuan individu untuk mengelola waktu, mengatasi stres, dan mengorganisasi tugas juga memengaruhi sejauh mana beban kerja dapat diatasi.

10. Kondisi Fisik: Kondisi fisik di tempat kerja, seperti kebisingan, suhu, atau kenyamanan, juga dapat memengaruhi seberapa baik seseorang dapat menangani beban kerja.

### **c. Indikator Beban Kerja**

Berikut merupakan indikator masalah beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
2. Kondisi pekerjaan mencakup cara seseorang melihat kondisi pekerjaannya dan menangani kejadian tak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka, seperti perasaan mereka tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

### **d. Manfaat Beban Kerja**

Manfaat beban kerja dapat meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas: Dengan memberikan beban kerja yang sesuai, pekerja cenderung lebih produktif karena mereka memiliki target dan tanggung jawab yang jelas.
2. Pengembangan keterampilan: Beban kerja yang bervariasi dapat membantu pekerja mengembangkan berbagai keterampilan dan pengalaman baru.
3. Motivasi: Beban kerja yang sesuai dan menantang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.
4. Peningkatan efisiensi: Dengan mendistribusikan beban kerja secara bijak, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya.
5. Penilaian kinerja: Beban kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik.

## **6. Semangat Kerja**

### **a. Definisi Semangat Kerja**

Menurut Andy &, (2018) dalam Saputra & Sutisna, (2022) “Semangat kerja merupakan menggambarkan perasaan secara psikologis suasana yang dirasakan para pegawai dalam organisasi. Semangat kerja

ataupun gairah menjalankan pekerjaan dengan lebih giat, maka pekerjaan akan dapat dikehendaki lebih baik.”

Menurut Chandra and Setiawan (2018) dalam Saputra & Sutisna, (2022) Semangat kerja adalah sebuah sikap kelompok atau seseorang dalam melakukan kerjasama dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan sukarela dan giat sehingga pekerjaan yang dituntaskan lebih baik dan lebih cepat.

Menurut (Rahmisyari & Husin, 2021): “semangat kerja merupakan kesediaan seseorang untuk bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan kemampuan dan kemauannya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Semangat kerja adalah perasaan atau sikap dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Berikut beberapa faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja:

1. Lingkungan kerja: Lingkungan yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya,

lingkungan yang tidak kondusif, seperti kebisingan atau ketidakamanan, dapat meredakan semangat kerja.

2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh besar. Pemimpin yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Keadilan dan penghargaan: Keadilan dalam memperlakukan karyawan dan penghargaan yang adil atas kerja keras dapat memotivasi karyawan.
4. Pengembangan karir: Peluang untuk pengembangan karir dan promosi dapat meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa memiliki prospek karir yang baik cenderung lebih termotivasi.
5. Hubungan interpersonal: Hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan juga berperan penting. Interaksi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.
6. Tantangan dan variasi pekerjaan: Pekerjaan yang menantang dan bervariasi cenderung lebih memotivasi daripada pekerjaan yang monoton.
7. Rasa pencapaian: Ketika karyawan merasa bahwa mereka telah mencapai sesuatu yang berarti dalam pekerjaan mereka, semangat kerja mereka akan meningkat.

8. Kepuasan kerja: Kepuasan dalam pekerjaan dapat memengaruhi semangat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.
9. Pengakuan: Pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.
10. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi: Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan tujuannya, tetapi beberapa indikator umum yang dapat digunakan untuk mengukur semangat kerja dalam sebuah organisasi atau tim meliputi:

1. Tingkat Kehadiran: Seberapa sering anggota tim atau karyawan hadir di tempat kerja atau dalam pertemuan tim.
2. Produktivitas: Seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja.

4. Tingkat Keterlibatan: Sejauh mana karyawan atau anggota tim merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan organisasi.
5. Inisiatif: Kemauan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.
6. Kolaborasi: Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.
7. Tingkat Absensi atau Tunjangan Sakit: Jumlah hari absen atau tunjangan sakit dapat mencerminkan semangat kerja.
8. Peningkatan Keterampilan: Sejauh mana karyawan atau anggota tim mengembangkan keterampilan mereka.
9. Retensi Karyawan: Tingkat pemutusan hubungan kerja karyawan dapat mengindikasikan semangat kerja di organisasi.
10. Umpan Balik Positif: Respon positif dari atasan, rekan kerja, atau pelanggan terhadap kinerja seseorang.

#### **d. Manfaat Semangat Kerja**

Semangat kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Beberapa manfaat utama dari semangat kerja adalah:

1. Produktivitas yang Meningkat: Orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif. Mereka cenderung bekerja dengan lebih giat dan fokus,

yang berkontribusi pada penyelesaian tugas-tugas dengan lebih efisien.

2. **Kualitas Kerja yang Lebih Baik:** Semangat kerja yang tinggi seringkali berdampak positif pada kualitas pekerjaan. Orang yang antusias cenderung lebih teliti dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik.
3. **Kepuasan Kerja:** Semangat kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika seseorang menikmati pekerjaannya, mereka lebih bahagia dan puas.
4. **Keterlibatan yang Lebih Besar:** Semangat kerja yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan dan organisasi. Orang yang termotivasi cenderung merasa terlibat dan peduli terhadap tujuan perusahaan.
5. **Hubungan yang Lebih Baik:** Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan hubungan antara rekan kerja karena orang yang termotivasi lebih cenderung berkolaborasi, memberikan dukungan, dan berkomunikasi dengan lebih baik.
6. **Kemajuan Karir:** Orang dengan semangat kerja yang tinggi seringkali memiliki peluang lebih besar untuk berkembang

dalam karir mereka. Mereka cenderung mencapai tujuan dan prestasi lebih cepat.

7. Daya Tahan Terhadap Stres: Semangat kerja yang tinggi dapat membantu individu mengatasi stres dan tekanan dalam pekerjaan dengan lebih baik karena mereka memiliki motivasi dan minat yang kuat dalam pekerjaan mereka.
8. Kreativitas dan Inovasi: Orang yang termotivasi seringkali lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi untuk masalah dan menciptakan ide-ide baru.
9. Loyalitas Karyawan: Organisasi yang mempromosikan semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, yang dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan.
10. Pencapaian Tujuan: Semangat kerja yang tinggi membantu individu dan organisasi untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif, karena motivasi yang kuat mendorong usaha maksimal.

## 7. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah disusun berupa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang diteliti penulis:

**Tabel II.1**

### **Penelitian Terdahulu**

NO	Nama peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Cahyani & Mujiati, 2019)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra. Berdasarkan tabel regresi linier berganda diperoleh nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,401 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja guru juga akan meningkat.
2	(Rozi, 2021)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah	Lingkungan Kerja (X1)	Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $-1,129 < 1,667$ dan nilai signifikansi

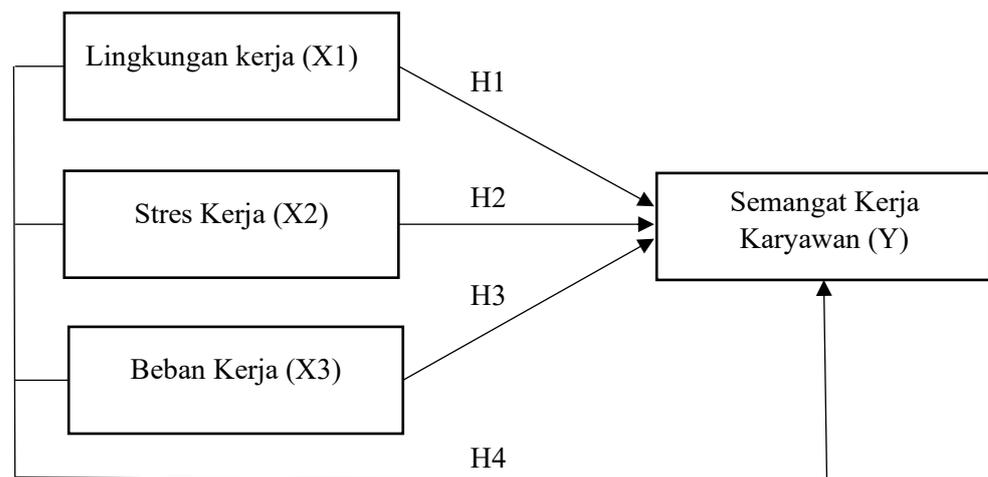
		Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket (Gatot Subroto Medan)		lingkungan kerja $0,263 > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja bernilai negative terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh dan signifikan) bagi PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Supermarket Brastagi Medan.
3	(Hidayat et al., 2019)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik	Stres Kerja (X1)	Berdasarkan hasil pengujian analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.
4	(Siluhmanik arini, 2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada	Stres Kerja (X1)	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah

		PT. Cipta Griya Dewata Di Denpasar.		dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.
5	(Hendriani & Efni, 2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau.	Beban Kerja (X1)	Berdasarkan hasil pada tabel 4, ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan nilai p-value hubungan antara variabel beban kerja terhadap semangat kerja melalui kompetensi sejumlah $<0,01$ atau nilai p-value lebih kecil daripada nilai toleransi kesalahan penelitian yaitu 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja

				berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kompetensi sebagai variabel pemediasi.
6	(Ahmad et al., 2019)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP MANADO	Beban Kerja (X2)	Hasil analisis data memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

## 8. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1



### Kerangka Pemikiran

## 9. Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

H2 : Diduga ada pengaruh stres kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

H3 : Diduga ada pengaruh beban kerja (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

H4: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

##### **1. Pendekatan Deskriptif**

Sesuai namanya, penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggunakan metode untuk menggambarkan hasil penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi, penjelasan, dan validasi fenomena yang diteliti. Dalam menggunakan jenis penelitian deskriptif, masalah yang dirumuskan harus layak untuk diangkat, mengandung nilai ilmiah, dan tidak bersifat terlalu luas. Selain itu, tujuan tidak boleh terlalu luas, dan data harus bersifat fakta dan bukan opini.

##### **2. Pendekatan kuantitatif**

Penelitian kuantitatif adalah studi fenomena yang sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi.

#### **B. Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Maja Agung Elektrindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang elektronik yang menghasilkan barang produksi berupa speaker, mic, stand mic, ampli dan macam-macam pengeras suara lainnya. PT Maja Agung sendiri sudah berdiri sejak tahun 1990 yang berlokasi usaha di Kawasan Industri Jatake, Tangerang. Pada awal berdiri PT Maja Agung Elektrindo memiliki karyawan sebanyak sekitar 200 lebih orang, namun sejak sekitar tahun 2010-2012 PT Maja Agung Elektrindo hanya tinggal memiliki 97 orang karyawan saja dikarenakan sudah tidak adanya produksi barang sendiri melainkan hanya tinggal merakit part-part yang diimpor langsung dari China. Dan tujuan pemasarannya adalah ke para distributor elektronik atau toko-toko elektronik seperti Glodok, LTC Glodok, Harco Mangga II, dsb. Adapun sebagai berikut penjelasan mengenai profil PT Maja Agung Elektrindo yakni:

**a. Profil Perusahaan**

Nama Perusahaan : PT Maja Agung Elektrindo

Alamat Perusahaan : Jl. Industri Raya III Blok AD No. 03, Desa Bunder, Kec. Cikupa Tangerang-Banten

Tahun didirikan : 1990

No. Telepon :021-5902221

**2. Visi dan Misi PT Maja Agung Elektrindo**

**a. Visi PT Maja Agung Elektrindo**

Menjadi perusahaan yang unggul yang dapat memenuhi kebutuhan semua orang di rumah akan perangkat elektronik untuk mendorong kemajuan nasional.

**b. Misi PT Maja Agung Elektrindo**

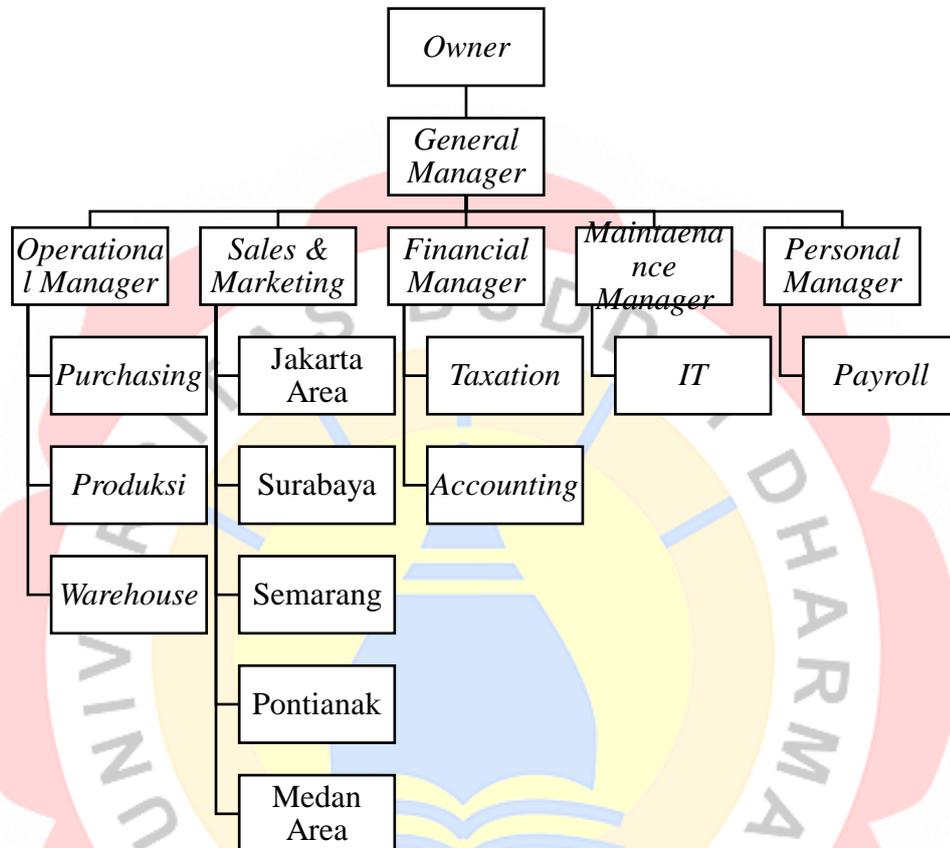
- 1) Menjalankan operasi perusahaan sesuai dengan standar etika yang tinggi dengan integritas dan kejujuran.
- 2) Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan selalu menyediakan produk yang berkualitas.
- 3) Menciptakan suasana kerja yang nyaman agar semua karyawan dapat berkarya dengan maksimal dan memiliki kehidupan yang sejahtera.
- 4) Bertanggung jawab dalam bekerja untuk masyarakat dan lingkungan tempat usaha.
- 5) Mengutamakan pelayanan yang baik sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis antar konsumen dan vendor/*supplier*.

**c. Tujuan PT Maja Agung Elektrindo**

Adapun tujuan dari PT Maja Agung Elektrindo yakni:

- 1) Memiliki jaringan distribusi yang luas.
- 2) Mengembangkan teknologi yang inovatif dan proses efisien yang menciptakan pasar baru.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 3. 1: struktur organisasi perusahaan**

Sumber: PT Maja Agung Elektrindo

### 4. Uraian Tugas

Berikut ini uraian tugas yang ada dalam Perusahaan PT Maja Agung Elektrindo.

#### a. *General Manager*

Manajer umum memimpin manajer-manajer fungsional yang ada dalam perusahaan. Semua manajer melapor kepada manajer umum. Manajer umum bertanggung jawab dan melaporkan jalannya perusahaan kepada *owner*.

Manajer umum ini memiliki tugas yaitu:

- 1) Mengambil Keputusan, membuat rencana, menyusun dan mengarahkan kegiatan perusahaan, mengendalikan serta menilai dan melaporkan kepada owner.
- 2) Memotivasi, artinya mendorong para manajer-manajer fungsional dan karyawan-karyawan dibawahnya untuk bekerja giat dan membina para bawahan dengan baik dan harmonis.
- 3) Manajer harus berusaha memenuhi kebutuhan para karyawan.
- 4) Manajer memastikan setiap department melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
- 5) Manajer menghadiri pertemuan, seminar, konferensi, maupun pelatihan.

#### ***b. Operational Manager***

Manajer yang bertanggung jawab atas operasi perusahaan disebut manajer operasional.

Tugas dari manajer operasional antara lain:

- 1) Mengelola seluruh kegiatan operasional pabrik dan pasokan.

- 2) Bertanggung jawab untuk membuat perencanaan produksi, pengembangan tenaga kerja, proses perbaikan, pengiriman/distribusi dan kualitas produk hasil produksi.
- 3) Merekomendasikan program atau menyusun SOP baru dalam rangka meningkatkan produktivitas, efisiensi dan hasil produksi.
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan mesin.
- 5) Turut serta dalam penyusunan sasaran dan anggaran perusahaan.
- 6) Memantau dan menjaga pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa jabatan yang dibawahi oleh manajer operasional, berikut tugasnya masing-masing:

**a) *Purchasing***

- 1) Membuat laporan tentang pembelian dan pengeluaran barang (*inventory*, material, dll.)
- 2) Menggunakan perencanaan yang teratur dan terkontrol untuk mengelola pengadaan barang.
- 3) Memilih dan memilih rekanan pengadaan sesuai dengan standar perusahaan.
- 4) Memanfaatkan metode pengawasan stok dan audit untuk memastikan ketersediaan barang dan bahan.
- 5) Melakukan pengawasan dan ketersediaan bahan baku.

- 6) Melakukan evaluasi kinerja *supplier* dan mengawasi pergerakan harga bahan baku.
- 7) Melakukan pemilihan *supplier*, negosiasi harga, melakukan administrasi pengorderan bahan baku.

**b) Produksi**

- 1) Merencanakan pengadaan dan permintaan untuk kebutuhan produksi rutin dan non-rujukan agar proses produksi dapat berjalan lancar.
- 2) Mengatur dan Mengkoordinasikan semua tugas koordinator produksi sehingga produksi sesuai rencana kerja dan sesuai prosedur yang berlaku secara aman, efektif dan efisien.

**c) Warehouse**

- 1) *Check-list* barang dan dokumen
- 2) Menata dan menyiapkan barang
- 3) Melakukan pengambilan dan pengiriman barang
- 4) Melakukan *update* informasi barang
- 5) Menjaga hubungan baik
- 6) Bekerja sesuai SOP

**c. Sales dan Marketing Manager**

- 1) Menentukan harga jual produk yang akan *dilaunching*, jadwal kunjungan sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- 2) Melacak perolehan *order* dan merangkum prediksi untuk memastikan kapasitas produksi terpenuhi secara optimal.
- 3) Menganalisis dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.
- 4) Untuk memastikan bahwa target kepuasan pelanggan tercapai, evaluasi kepuasan pelanggan didasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh seluruh tim penjualan.
- 5) Menerapkan budaya, sistem dan peraturan internal perusahaan serta menerapkan manajemen biaya untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.

**d. Financial Manager**

- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.

- 2) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan dan mengawasi penggunaan anggaran untuk memastikan bahwa dana digunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengawasi pelaksanaannya untuk memastikan bahwa semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- 4) Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisis keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.

**a) Taxation**

1. Melakukan verifikasi dan analisa jumlah pajak yang dilaporkan serta jumlah pajak yang diinput di sistem untuk memastikan kebenaran dan keakuratan data.
2. Menjalin hubungan baik dengan pihak pajak eksternal untuk meningkatkan kerjasama baik dalam informasi peraturan pajak maupun dalam pelaporan pajak.

**b) Accounting**

- 1) Menyusun laporan keuangan bulanan.

- 2) Melakukan cek dan control dari data-data pendukung transaksi akuntansi dari department-department terkait untuk memastikan transaksi keuangan disusun berdasarkan data atau fakta yang ada.
- 3) Melakukan aktivitas kompilasi/analisis anggaran dari seluruh department untuk estimasi anggaran keseluruhan perusahaan.

**e. *Maintenance Manager***

*Maintenance manager* memiliki tanggung jawab untuk melakukan perawatan dan pemeliharaan atas semua mesin atau peralatan yang dibutuhkan selama proses produksi. *Maintenance manager* juga memiliki tanggung jawab untuk mengatur seluruh kegiatan yang berhubungan dengan perawatan segala sarana dan prasarana perusahaan.

*Manager maintenance* juga membawahi yang mewakili tugasnya dibidang IT.

**f. *Personalia Manager***

- 1) Membuat perekrutan karyawan berdasarkan kebutuhan masing-masing departemen.
- 2) Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berdisiplin

- 3) Menampung dan mencari keluhan karyawan.
- 4) Bertanggung jawab terhadap disiplin kerja karyawan.
- 5) Bertugas untuk mengurus hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan dan jaminan sosial.
- 6) Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- 7) Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan kebutuhan kerja seperti ATK, laptop, meja, kursi, AC maupun fasilitas penunjang lain seperti kendaraan operasional, operator telepon, dst dengan cepat, berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan.

**a) Payroll**

- 1) Menyiapkan laporan dan slip gaji karyawan setiap bulan untuk karyawan, perusahaan dan bank.
- 2) mengatasi masalah gaji karyawan saat ini.
- 3) Mengontrol absensi karyawan seluruh departemen.
- 4) Menyimpan data-data failing sistem.
- 5) Membuat laporan bpjs setiap bulan.

## **5. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **a. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2023 pada saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai profil PT Maja Agung Elektrindo.

### **b. Tempat Penelitian**

Adapun penulis melakukan penelitian ini di PT Maja Agung Elektrindo yang beralamat di Jl. Industri Raya III blok AD no. 03, Cikupa, Tangerang, Banten 15136.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber awal atau pertama kali, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan sebelumnya. Data ini seringkali merupakan data asli yang diperoleh dari observasi langsung, eksperimen, survei, atau sumber langsung lainnya. Keaslian dan ketepatan data primer dapat dianggap lebih tinggi karena belum mengalami transformasi atau manipulasi yang signifikan. Proses

pengumpulan data primer dapat melibatkan wawancara, observasi langsung, atau kuesioner.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan dan diproses sebelumnya oleh pihak lain. Ini berbeda dengan data primer yang diperoleh langsung dari sumber awal. Data sekunder bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk publikasi, database, studi sebelumnya, atau sumber informasi lainnya.

### **2. Sumber Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Data primer diperoleh melalui observasi langsung pada objek penelitian di PT Maja Agung Elektrindo, serta pembagian kuesioner kepada karyawan PT Maja Agung Elektrindo.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal penelitian yang relevan serta sumber internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

## **D. Populasi dan Sampel**

## 1. Populasi

Menurut (Dr.Molli Wahyu, 2020) dalam buku Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manuak dan SPSS versi 25.

Populasi adalah kumpulan lengkap elemen atau unsur yang sama, tetapi berbeda karena nilai karakteristiknya. Seperti Jenis kelamin, Umur, Wajah dll. Ukuran data pada populasi disebut dengan Parameter.

Populasi yang saya gunakan adalah seluruh karyawan yang jumlahnya yaitu 69 orang.

## 2. Sampel

Menurut (Dr.Molli Wahyu, 2020) dalam buku Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manuak dan SPSS versi 25.

Sampel, yaitu bagian dari populasi yang disebut juga contoh yang dapat mewakili obyek yang akan diselidiki. Misal: seratus dari seribu perusahaan yang akan diselidiki dipilih. Ukuran data pada sampel disebut statistik.

Sampel yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang digunakan seluruh populasi yang ada yaitu 69 orang.

## E. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Maja Agung Elektrindo. Dalam penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebar kuesioner secara online dengan membagikan *link* google forms kepada responden. Dan peneliti menggunakan skala likert pada kuesionernya. Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan objek yang diteliti.

**Penelitian ini membagikan kuesioner dengan skala likert.**

#### Skala Likert

Tabel 3. 1

Indikator Jawaban	Keterangan	Nilai Indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	Tidak Setuju	(2)
KS	Kurang Setuju	(3)
S	Setuju	(4)
SS	Sangat Setuju	(5)

#### F. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel mengacu pada definisi suatu variabel secara teoritis sehingga dapat diamati dan diukur dengan menggunakan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 3. 2  
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	Faktor yang mempengaruhi kerja, indikator lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, manfaat lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Ruang Gerak</li> <li>5. Pewarnaan</li> <li>6. Keamanan</li> <li>7. Kebersihan</li> <li>8. Fasilitas</li> <li>9. Hubungan antar bawahan dan atasan</li> <li>10. Hubungan antar karyawan</li> </ol>	Likert
Sumber: (Ligia Anjeli Chaniari, 2019)			
<b>Stres Kerja (X2)</b>	Indikator stres kerja dan factor yang mempengaruhi stres kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Ketegangan</li> <li>3. Kelelahan</li> <li>4. Pola kerja</li> <li>5. Perubahan waktu</li> <li>6. Target waktu</li> <li>7. Beban kerja</li> <li>8. Standar kerja</li> <li>9. Kebebasan bekerja</li> <li>10. Masalah pribadi</li> </ol>	Likert
Sumber: (elisa mutiara, 2020)			

<b>Beban Kerja (X3)</b>	Indikator beban kerja dan faktor yang mempengaruhi beban kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang berlebihan</li> <li>2. Organisasi kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Waktu pengerjaan</li> <li>5. Pekerjaan yang monoton</li> <li>6. Kondisi Kesehatan</li> <li>7. Motivasi</li> <li>8. Kepercayaan</li> <li>9. Persepsi</li> <li>10. Kepuasan</li> </ol>	<b>Likert</b>
Sumber: (Nurhandayani, 2022)			
<b>Semangat Kerja (Y)</b>	Aspek-aspek semangat kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja, indikator semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang cukup</li> <li>2. Memperhatikan kebutuhan Rohani</li> <li>3. Pemberian insetif yang terarah</li> <li>4. Datang tepat waktu</li> <li>5. Tidak melakukan kesalahan</li> <li>6. Fasilitas</li> <li>7. Bahagia</li> <li>8. Tidak pelit waktu</li> <li>9. Tanggung jawab</li> <li>10. Menikmati</li> </ol>	<b>Likert</b>
Sumber: (Carenty Gouwtama, 2019)			

### G. Teknik Analisa data

Dalam penelitian ini, data diproses menggunakan komputer menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25.0. Tujuan dari pengolahan data ini adalah untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan untuk membuat proses pengolahan data menjadi lebih cepat dan tepat.

Kualitas data yang digunakan dalam tes sangat memengaruhi kualitas kuesioner atau hipotesis. Jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki *reliability* (tingkat kehandalan) dan *validity* (tingkat kesahan) yang tinggi, data penelitian tidak akan berguna.

#### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut (Ligia Anjeli Chaniari, 2019) menyatakan bahwa:

Deskriptif Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Analisis ini digunakan dalam menggambarkan demografi responden digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan, yaitu pertama berdasarkan karakteristik demografi meliputi usia, jenis kelamin, status pekerjaan dan berdasarkan karakteristik responden. Deskripsi variabel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jawaban dari responden pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja.

### **1. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Dimana deskripsi responden tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel peserta dengan uraian.

### **2. Deskripsi Jawaban Responden**

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Analisis ini menggunakan indeks yang menjelaskan responden atas butir-butir pernyataan yang diajukan.

### **2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Ligia Anjeli Chaniari, 2019) menyatakan bahwa:

Untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel, analisis regresi adalah metode statistika yang berguna. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Ini adalah model persamaan regresi linier berganda:

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur Analisis Regresi Berganda menyatakan bahwa:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Semangat Kerja).

$\alpha$  = Konstanta.

X1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja).

X2 = Variabel Independen (Stres Kerja).

X3 = Variabel Independen (Beban Kerja).

$\beta(1,2,3)$  = Koefisien regresi masing masing X.

$\varepsilon$  = Error.

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Ligia Anjeli Chaniari, 2019) menyatakan bahwa:

Kuatnya hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan dapat diketahui dengan menggunakan analisis korelasi berganda.

Korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

$X_1$	= Lingkungan Kerja
$X_2$	= Stres Kerja
$X_3$	= Beban Kerja
$\beta_1\beta_2\beta_3$	= Koefisien Regresi

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> atau R Square)

Menurut (Ligia Anjeli Chaniari, 2019) menyatakan bahwa:

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ). dengan variabel dependen semangat Kerja ( $Y$ ).

Pada dasarnya, koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Analisis koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan seberapa baik kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik,

Nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil olah data statistik dengan SPSS dapat dilihat karena nilai tersebut dianggap sebagai  $R^2$  pada *multiple regression*.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ligia Anjeli Chaniari, 2019) menyatakan bahwa:

Sebelum memulai analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu, yaitu uji asumsi klasik 51. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi. Ini dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak.

Ketika nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual lebih besar dari 0.05 atau 5%, hasil penelitian dianggap normal atau memenuhi

uji normalitas. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Analisis grafik dilihat dari jika ada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji multikolinieritas**

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel independen, atau variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi satu sama lain; jika tidak, maka kedua variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikonlinieritas dalam model 52 regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ , nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cut off yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya multikonlinieritas adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam kasus dimana variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, fenomena ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variasi tidak tetap, fenomena ini disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik juga menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan. Salah satunya adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED, dan residualnya SRESID. Jika pola tertentu ditemukan pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, maka dapat dipastikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar Analisis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan residual, atau kesalahan pengganggu, pada periode  $t$  dalam regresi linear dengan kesalahan pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Masalah autokorelasi terjadi ketika ada korelasi.

Data lain dapat memengaruhi atau dipengaruhi nilai sebuah data. Tidak boleh ada gejala autokorelasi pada variable dalam regresi klasik. Autokorelasi dapat menyebabkan model regresi menjadi buruk karena menghasilkan parameter yang tidak logis dan tidak rasional. Karena data seri waktu terikat oleh waktu, mereka sering mengalami autokorelasi. Ini berbeda dengan *data cross section* yang tidak terikat oleh waktu.

Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji DurbinWatson (DW test). Dalam pengujian Autokorelasi kriteria untuk penilaian terjadinya Autokorelasi sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 tandanya ada Autokorelasi positif.

- 2) Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokolerasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokolerasi.

## 6. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diperlukan pengujian untuk pembuktian. Pada penelitian ini pengujian hipotesis, yaitu:

### a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen secara parsial berdampak nyata atau tidak.

Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis *alternative*, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Ketentuan uji ini ditentukan dengan nilai perbandingan nilai  $t(\text{tabel})$  dan  $t(\text{hitung})$ , jika  $t(\text{tabel}) > t(\text{hitung})$  maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika  $t(\text{tabel}) < t(\text{hitung})$  maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikan  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa suatu variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa suatu variabel independen secara individu tidak mempunyai pengaruh yang terhadap variabel dependen.

#### **b. Uji Simultan (Uji Statistik F)**

Pengujian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ketentuan uji ini dapat dilihat dengan membandingkan antara  $F(\text{tabel})$  dengan  $F(\text{hitung})$ , jika  $F(\text{tabel}) > F(\text{hitung})$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika  $F(\text{tabel}) < F(\text{hitung})$  Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara keseluruhan.

Sebagai penentu dalam menerima atau menolak atas hipotesis yang ada terdapat beberapa syarat antara lain :

- 1) Apabila nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena angka signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,05).
- 2) Apabila nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena angka signifikansi lebih besar dari alpha 5% (0,05).

