

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. HARAPAN INTI
PERSADA INDAH)**

SKRIPSI

OLEH:

SELVY GUNAWAN

20210510002

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



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. HARAPAN INTI
PERSADA INDAH)**

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:

SELVY GUNAWAN

20210510002



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Selvy Gunawan
NIM : 20210510002
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah)

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

Tangerang, 20 Maret 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Selvy Gunawan

NIM : 20210510002

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, 17 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605


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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugandha, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Selvy Gunawan

NIM : 20210510002

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 17 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605



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



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Selvy Gunawan
NIM : 20210510002
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024.

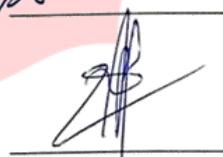
Nama Penguji

Tanda Tangan

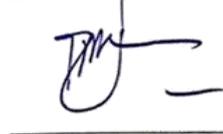
Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



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



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, 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 dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini 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, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas 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 akademi berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 10 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Selvy Gunawan

Nim : 20210510002

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Selvy Gunawan

NIM : 20210510002

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah)", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan 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 dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 03 Oktober 2024

Penulis,





FALX306453909
Selvy Gunawan

NIM : 20210510002

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. HARAPAN INTI PERSADA INDAH)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Harapan Inti Persada Indah, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah yang berjumlah 80 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji t dan uji f. Alat analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan Statistical Program for Social Science atau yang disebut SPSS versi 23.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan analisis linear berganda $Y = 1.087 + 0,213 X_1 + 0,309 X_2 + 0,471 X_3$.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh data bahwa stres kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari stres kerja memiliki $T_{hitung} 2.535 > T_{tabel} 1,66488$ dan $sig 0,013 < 0,05$, konflik kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja yang dapat dilihat dari konflik kerja memiliki $T_{hitung} 3.493 > T_{tabel} 1.66488$ dan $sig 0,001 < 0,05$, dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari lingkungan kerja memiliki $T_{hitung} 5.238 > T_{tabel} 1.66488$ dan $sig 0,000 < 0,05$ dan berdasarkan hasil uji f dengan membandingkan $F_{hitung} 29.648 > F_{tabel} 2,72$ dengan $sig 0,000 < 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu perusahaan untuk menangani masalah sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan serta penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi yang berguna bagi semua pihak.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK CONFLICT, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MORALE (CASE STUDY ON PT. PERSADA INDAH CORE HOPE)

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the influence of work stress, work conflict, and work environment on employee morale at PT Harapan Inti Persada Indah, either partially or simultaneously. The research was conducted using the distribution of questionnaires. The research method used is quantitative descriptive, with the population of all employees of PT. Harapan Inti Persada Indah which amounted to 80 people where the entire population was used as a sample in this study. In conducting this study, the author used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical model tests, t-tests and f tests. The analytical tool used in conducting this research is using the Statistical Program for Social Science or what is called SPSS version 23.

From the results of the research that has been carried out, the multiple linear analysis equation $Y = 1.087 + 0.213 X1 + 0.309 X2 + 0.471 X3$ was obtained.

Based on the results of the t-test, data was obtained that work stress partially affects employee morale which can be seen from work stress has a Thical of 2,535 > Ttable 1.66488 and sig 0.013 < 0.05, work conflict partially affects work morale which can be seen from a work conflict has a Thical of 3,493 > Ttable 1.66488 and sig 0.001 < 0.05, and the work environment partially affects employee morale which can be seen from the work environment has a Thical of 5. 238 > Table 1.66488 and sig 0.000 < 0.05 and based on the results of the f test by comparing Fcal 29.648 > Ftable 2.72 with sig 0.000 < 0.05 which means that it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted.

This research is expected to be useful in helping companies to handle human resource problems, especially in increasing employee morale and this research is expected to be able to be a useful source of information for all parties.

Keywords: Work Stres, Work Conflict, Work Environment, Employee Work Morale

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Harapan Inti Persada Indah)”

Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Buddhi Dharma. Banyak rintangan yang dilalui oleh penulis selama menyusun skripsi ini. Namun berkat doa dan dukungan, baik secara moral maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M. BKP selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu 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 Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak memberikan pengarahan, petunjuk, bantuan, motivasi serta bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

6. Seluruh karyawan dan staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran dalam kepengurusan administrasi serta registrasi selama ini.
7. Seluruh karyawan dan staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran dalam kepengurusan administrasi serta registrasi selama ini.
8. Pimpinan dan semua karyawan PT Harapan Inti Persada Indah yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian serta dalam menyediakan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penyusunan skripsi ini
9. Mama dan papa serta keluarga besar tercinta yang selama ini dengan tulus dan ikhlas telah mendoakan, mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan materil serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Teman-teman serta sahabat seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini (Elvina, Vicky, Sandi, Gaby, Natasha, Tasya, Aurel, dan Sherlie).
11. Seluruh rekan – rekan satu ngkatan 2020 di Fakultas Bisnis Manajemen UBD, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap agar skripsi ini dapat

berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan,
serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya

Tangerang, 10 April 2024

Selvy Gunawan

Nim : 20210510002



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Gambaran Umum Teori	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Stres Kerja	14
4. Konflik Kerja.....	18

5. Lingkungan Kerja	22
6. Semangat Kerja.....	26
B. Hasil Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Penelitian	37
D. Perumusan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Objek Penelitian	41
1. Sejarah Perusahaan	41
2. Visi dan Misi Perusahaan	41
3. Operasional Perusahaan.....	43
4. Struktur Organisasi	43
5. Uraian Tugas.....	43
C. Jenis dan Sumber Data	52
1. Jenis Data.....	52
D. Populasi dan Sample	53
1. Populasi	53
2. Sample	53
E. Teknik Pengumpulan Data	55
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	55
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	55
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	56
1. Variabel Independen.....	56
2. Variabel Dependen	56
G. Teknik Analisis Data.....	59
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	59
2. Frekuensi Data.....	60
3. Uji Data Penelitian.....	60
4. Uji Asumsi Klasik	63
5. Uji Model Statistik.....	66

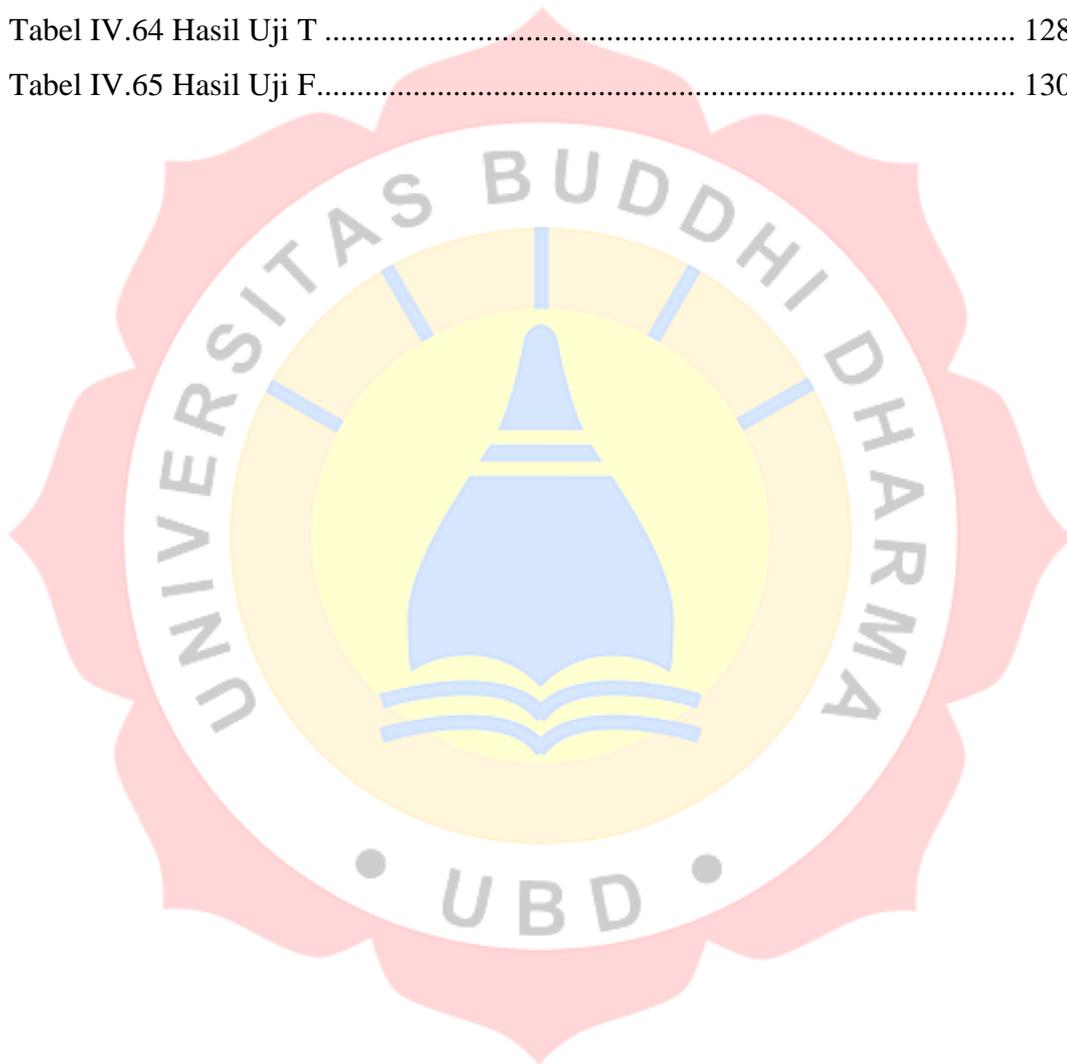
6. Uji Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Data Responden.....	74
2. Deskripsi Variabel Independen	77
B. Analisis Hasil Penelitian	105
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	105
2. Uji Asumsi Klasik	116
C. Uji Hipotesis.....	120
1. Analisis Pengaruh Antar Variabel	120
2. Uji Regresi Linear Berganda	124
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	126
4. Uji T (Uji Secara Parsial)	126
5. Uji F (Uji Secara Simultan)	130
D. Pembahasan.....	131
BAB V PENUTUP	133
A. Kesimpulan	133
B. Implikasi.....	135
C. Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....	139
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	147
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel IV.1 Hasil Statistik Deskriptif.....	73
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel IV.3. Data Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel IV.5 Jobdesk yang tidak sesuai	77
Tabel IV.6 Beban kerja yang diberikan berlebihan	78
Tabel IV.7 Ketidakcocokan dalam pekerjaan	78
Tabel IV.8 Pekerjaan yang terlalu sulit.....	79
Tabel IV.9 Waktu yang diberikan terlalu singkat	80
Tabel IV.10 Peran yang tidak sesuai.....	81
Tabel IV.11 Hubungan tidak baik dengan rekan kerja	81
Tabel IV.12 Tekanan rekan kerja.....	82
Tabel IV.13 Ketidakadilan oleh atasan	83
Tabel IV.14 Ketidakjelasan jabatan	83
Tabel IV.15 Adanya kesalahan dalam pemahaman informasi.....	84
Tabel IV.16 Adanya tujuan yang beretentangan.....	85
Tabel IV.17 Adanya perbedaan pandangan.....	86
Tabel IV.18 Adanya ketergantungan dengan karyawan lain	86
Tabel IV.19 Kurangnya komunikasi	87
Tabel IV.20 Adanya kondisi tidak nyaman dalam bekerja.....	88
Tabel IV.21 Adanya masalah pribadi yang terbawa ke dunia kerja.....	89
Tabel IV.22 Adanya perbedaan dalam menyelesaikan masalah.....	89
Tabel IV.23 Adanya benturan kepribadian.....	90
Tabel IV.24 Adanya msalah emosional	91
Tabel IV.25 Penerangan di tempat kerja sudah baik.....	92
Tabel IV.26 Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik	92
Tabel IV.27 Kebersihan di tempat kerja sudah baik.....	93

Tabel IV. 28 Adanya suara bising ditempat kerja	94
Tabel IV.29 Keamanan di lingkungan kerja sudah baik	94
Tabel IV.30 Suhu ruangan di area kerja sudah baik.	95
Tabel IV. 31 Fasilitas di tempat kerja sudah memadai.	96
Tabel IV.32 Design ruangan di tempat kerja sudah baik.	96
Tabel IV.33 Hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik	97
Tabel IV.34 Adanya suasana kerja yang nyaman	98
Tabel IV.35 Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	99
Tabel IV.36 Profesional dalam bekerja.....	99
Tabel IV.37 Tidak menunda pekerjaan.....	100
Tabel IV.38 Tingkat absensi rendah	101
Tabel IV.39 Hadir bekerja tidaktepat waktu.....	101
Tabel IV.40 Merasa senang dalam bekerja.....	102
Tabel IV.41 Setia terhadap perusahaan.....	103
Tabel IV.42 Adanya kepuasan kerja.....	103
Tabel IV.43 Ketenangan dalam bekerja.....	104
Tabel IV.44 Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	105
Tabel IV.45 <i>Case Processing Summary</i> (X1)	106
Tabel IV.46 <i>Reability Statistics</i> (X1).....	106
Tabel IV.47 <i>Variance Item Total Statistics</i> Stres Kerja (X1)	107
Tabel IV.48 <i>Case Processing Summary</i> (X2).....	108
Tabel IV.49 <i>Reability Statistics</i> (X2).....	109
Tabel IV.50 <i>Variance Item Total Statistics</i> Konflik Kerja (X2).....	110
Tabel IV.51 <i>Case Processing Summary</i> (X3).....	111
Tabel IV.52 <i>Reability Statistics</i> (X3).....	112
Tabel IV.53 <i>Variance Item Total Statistics</i> Lingkungan Kerja (X3).....	112
Tabel IV.54 <i>Case Processing Summary</i> (Y).....	114
Tabel IV.55 <i>Reability Statistics</i> (Y).....	114
Tabel IV.56 <i>Variance Item Total Statistics</i> Semangat Kerja (Y).....	115
Tabel IV.57 Hasil Normalitas <i>One-Sample Kolmogoroc-Smirnov Test</i>	117
Tabel IV.58 Hasil Uji Multikolinearitas	118

Tabel IV.59 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	121
Tabel IV.60	121
Tabel IV.61 Variables Entered/Removed ^a	123
Tabel IV.62 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	124
Tabel IV.63 <i>Model Summary</i> Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja	126
Tabel IV.64 Hasil Uji T	128
Tabel IV.65 Hasil Uji F.....	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar IV.1 Hasil Normalitas <i>P-Plot of Regression Standardized Residual</i>	116
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	120



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalani aktivitasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan, suatu perusahaan memerlukan manajemen yang baik utamanya dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber modal utama bagi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penerahan unsur-unsur yang ada dalam suatu perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan membuat perusahaan dituntut harus memiliki pegawai yang berkualitas serta memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan perusahaan. Dengan pengkoordinasian sumber daya manusia yang baik diperkirakan dapat menyajikan kinerja optimal pada bisnis.

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai di perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya kinerja pegawai yang optimal dapat memudahkan perusahaan tersebut dalam meraih tujuannya. Salah satu penyebab utama dalam membangun kinerja pegawai adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak positif bagi kinerja pegawai tersebut begitupun sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati, Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain : stres

kerja (tekanan yang diakibatkan dari pekerjaan karyawan tersebut), konflik kerja (adanya perbedaan, pertentangan, dan perselisihan antar rekan kerja), serta lingkungan dalam bekerja.

Stres kerja mempunyai dampak negatif yang dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Jika persoalan tersebut tidak segera diatasi dengan efektif maka dapat menyebabkan persoalan seperti tidak terlaksananya job description secara optimal. Stres kerja dapat terjadi karena adanya tuntutan yang mengharuskan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan cepat sehingga dapat membuat karyawan mengalami stres dan merasa terbebani. Dalam jangka pendek, stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan serius akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak semangat dan frustrasi yang pada akhirnya menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, dapat membuat karyawan tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Konflik kerja sering kali terjadi pada sebuah perusahaan, maka dari itu hal seperti ini penting untuk diperhatikan karena dengan adanya konflik kerja pasti akan mengganggu karyawan pada saat bekerja. Salah satu penyebab terjadinya konflik kerja yaitu karena seorang atau sekelompok karyawan bertemu dengan individu yang mempunyai sudut pandang yang berlawanan, sehingga dapat beresiko terjadinya perselisihan, kesalahpahaman dan lain sebagainya. Persoalan tersebut juga bisa disebabkan karena adanya berbagai tuntutan pekerjaan termasuk stres kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu,

adanya konflik peran, hubungan yang kurang selaras dengan rekan kerja, modifikasi gaya manajerial yang kurang tepat dan lain sebagainya yang dapat menyebabkan tekanan pada individu sehingga dapat berpotensi menimbulkan stres dan berdampak pada konflik kerja dikalangan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dirasakan tidak nyaman atau kurang kondusif, maka semangat kerja karyawan dapat menurun. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan

Di dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Pada pengamatan yang penulis lakukan, diketahui bahwa di PT Harapan Inti Persada Indah terdapat karyawan yang mengalami stres kerja dikarenakan

beban pekerjaan yang berlebihan bagi karyawan serta *deadline* waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu cepat sehingga mengakibatkan para karyawan dapat mengalami stres kerja yang signifikan. Oleh sebab itu stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan di perusahaan tempat penulis melakukan penelitian juga ditemukan sering terjadi konflik kerja antar karyawan. Konflik kerja yang terjadi biasanya dikarenakan terdapat kesalahpahaman yang di sebabkan karena kurangnya komunikasi antar karyawan. Terkadang kelelahan untuk mencapai target kerja yang diberikan juga dapat meningkatkan tingkat emosional pada setiap karyawan sehingga konflik kerja yang terjadi dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Harapan Inti Persada Indah diketahui bahwa lingkungan kerja masih belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya dokumen yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan serta kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat mengakibatkan semangat kerja pada karyawan menurun.

Dan berdasarkan hasil dari pengamatan di PT. Harapan inti persada diketahui bahwa semangat kerja karyawan masih rendah, dapat dilihat dari masih terlihat adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP SEMANGAT KERJA**

KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. HARAPAN INTI PERSADA INDAH)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Harapan Inti Persada Indah dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi serta target waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terlalu singkat dapat mengakibatkan pengaruh buruk terhadap semangat kerja karyawan.
2. Adanya konflik kerja yang terjadi di PT Harapan Inti Persada Indah yang dikarenakan sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.
3. Adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti suhu udara yang terlalu panas di PT Harapan Inti Persada Indah yang dapat menyebabkan terganggunya semangat kerja karyawan.
4. Adanya penurunan semangat kerja karyawan seperti masih terdapatnya karyawan yang telat masuk bekerja di PT. Harapan Inti Persada Indah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah ?

2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah ?
4. Apakah stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Harapan Inti Persada Indah.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, sehubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan menangani masalah sumber daya manusia, terutama meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diinginkan mampu memperluas pemahaman dan pengetahuan pada bidang manajemen SDM

c. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menyuguhkan kontribusi yang memberikan makna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang MSDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber bacaan yang berharga di perpustakaan universitas, serta dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi mahasiswa dan peneliti lain yang fokus mengkaji isu yang serupa.

d. Bagi pihak lain

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memperluas pengetahuan dan memberikan kontribusi berupa masukan serta saran bagi pihak-pihak terkait mengenai ilmu manajemen SDM terutama perihal pengaruh stres

kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini mencakup ilustrasi umum teori mengenai variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa

BAB III : OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Bagian ini penulis menguraikan sejarah singkat berdirinya PT Harapan Inti Persada Indah, struktur organisasi perusahaan serta bidang kegiatannya. Penulis juga memaparkan mengenai jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, teknis analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya serta rekomendasi atau saran yang membantu dalam menyelesaikan hambatan penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan dalam (Indayani & Andriani, 2018) mengatakan bahwa:

Manajemen adalah sebuah seni yang melibatkan pengetahuan serta keterampilan dalam mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut George R. Terry dalam (Larasati,2018:2) mengatakan bahwa:

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan menggabungkan ilmu maupun keterampilan, untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut James A.F.Stone dalam (Larasati, 2018) mengatakan bahwa:

Manajemen melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan usaha anggota organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dari beberapa definisi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah alat, teknik, dan metode dalam organisasi yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Globalisasi menyebabkan peningkatan persaingan di berbagai sektor. Dengan adanya persaingan tersebut, setiap perusahaan dihadapkan pada tuntutan dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya

manusia yang berkualitas serta berkompeten yang berfungsi dalam pencapaian kesuksesan sehingga dapat berkompetisi secara efektif dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang penting di perusahaan untuk mendukung berjalannya operasional perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan handal, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dan berkembang dengan baik. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia dengan efektif sangat penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Halisa, 2020).

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Arraniri et al., 2021:17) mengatakan bahwa :

Manajemen SDM adalah pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran pekerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Flippo dalam (Rumawas, 2018:6) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan penyediaan, pengembangan, penyerahan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan secara efektif.

Menurut Samsudin dalam (Rumawas, 2018:7) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada individu yang menjadi bagian dari anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang melibatkan pengaturan dan penanganan berbagai masalah terkait sumber daya

manusia untuk mendukung kegiatan organisasi, kehadiran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat beroperasi secara efektif, produktif serta efisien dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi dalam (Arraniri et al., 2021) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagaimana dijelaskan berikut :

1) Tujuan organisasi

Tujuan organisasi diperuntukan untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

2) Tujuan fungsional

Tujuan fungsional diperuntukan untuk memastikan bahwa setiap bagian tetap memberikan kontribusi yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan kehilangan nilai apabila manajemen sumber daya manusia tidak memenuhi standar yang dibutuhkan oleh organisasi.

3) Tujuan sosial

Tujuan sosial ditujukan untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi masyarakat dengan mengambil tindakan untuk mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan personal

Tujuan personal ditujukan untuk mendukung pekerja dalam pencapaian tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi pribadi mereka terhadap organisasi

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Sofie, 2018) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Perencanaan

Merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dilakukan secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mendukung tercapainya tujuan. Perencanaan ini melibatkan penetapan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang terencana dengan efektif serta sangat berperan penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Merupakan suatu proses mengatur semua karyawan melalui struktur organisasi dengan membagi pekerjaan, hubungan kerja, penyerahan wewenang, kolaborasi, dan penggabungan. Struktur organisasi ini membantu mencapai tujuan. Memiliki struktur organisasi yang efektif memungkinkan tujuan tercapai dengan lebih baik.

3) Pengarahan

Merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar dapat melakukan kerjasama secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan melibatkan *leader* dalam memberikan tugas kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4) Pengendalian

Merupakan suatu proses untuk mengendalikan semua pekerja agar dapat mematuhi ketentuan yang ada dalam perusahaan dan melaksanakan pekerjaan selaras dengan rencana yang telah ditetapkan. Seandainya terjadi abnormalitas, maka akan dilakukan koreksi perbaikan dan peningkatan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga kondisi lingkungan kerja.

3. Stres Kerja

Stres kerja dapat timbul ketika ada ketidakseimbangan antara potensi individu, tuntutan kerja dan tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi fisik, psikis dan emosi seseorang. Stres kerja sangat berbahaya bagi karyawan dan perusahaan karena dapat menghambat kinerja pekerja serta dapat menurunkan produktivitas pekerja. (Sartika, 2023)

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Sartika, 2023) dalam bukunya yang berjudul Stres Kerja mengatakan bahwa :

Stres kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang dirasakan oleh seorang pegawai yang dapat ditandai dengan perasaan tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan

Menurut Ella Jauvani Sagala dalam (F. P. Wibowo, 2018b) mengatakan bahwa :

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan keseluruhan seorang karyawan.

Menurut Cahyono dalam (Iswanto & Wibowo, 2021) menyatakan ,bahwa:

Stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Hal ini berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut.

b. Penyebab Stres Kerja

Terdapat 2 kategori penyebab stres kerja yaitu *on the job* dan *off the job*. Menurut Handoko dalam (Wartono, 2017) penyebab stres kerja “*on the job*” antara lain yaitu sebagai berikut :

a). Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres bagi karyawan jika tidak sejalan dengan kapasitas fisik, kompetensi, atau waktu yang mereka miliki.

b). Tekanan atau desakan waktu

Batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat karyawan harus bekerja lembur dan mengorbankan waktu pribadi mereka.

c). Konflik antar pribadi ataupun kelompok

Tekanan yang berasal dari rekan kerja disebut sebagai tuntutan antarpribadi. Hubungan antarpribadi yang negatif dan minimnya dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan stres.

Sedangkan penyebab stres "*off the job*" antara lain sebagai berikut

a). Kekhawatiran finansial

Adanya kekhawatiran finansial dapat menyebabkan seorang karyawan merasa kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaannya.

b). Masalah keluarga

Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Persoalan interaksi yang menyebabkan stres bagi pekerja dan dapat berdampak ke tempat kerja termasuk masalah persoalan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

c. Dampak Stres Kerja

Secara umum, stres kerja memiliki dampak yang signifikan baik pada karyawan maupun perusahaan. Beberapa dampak yang diakibatkan oleh stres kerja meliputi peningkatan absensi, menurunnya

tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi, serta *turnover*. Setiap individu memiliki pendekatan yang berbeda dalam menangani stres kerja. Ada pegawai yang dapat pulih dengan cepat, namun banyak pula karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengatasi stres kerja yang mereka alami. Karyawan seperti ini harusnya memerlukan perhatian khusus dari bagian personalia.

Orang yang mengalami stres kerja pada umumnya akan mengalami penurunan konsentrasi, perhatian, dan kemampuan memori. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam menyelesaikan masalah serta penurunan kemampuan dalam merencanakan tindakan di sebuah pekerjaan. Dampak lain dari stres kerja dapat menyebabkan sulitnya menjalin hubungan dengan rekan kerja, sensitivitas meningkat dan mudah marah. Mereka juga akan sulit untuk rileks dan merasa tidak berdaya bahkan bisa mengalami gejala depresi. (Asih, 2018)

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi dalam (Qoyyimah et al., 2020) mengatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan Tugas

Merupakan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan seseorang meliputi kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan dan tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi mencakup ekspektasi atau harapan yang saling terkait antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam konteks interaksi dan kerja tim.

4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik, serta ketidakpastian tentang jabatan, peran, kewenangan, dan kewajiban.

5) Kepemimpinan organisasi

Stres kerja dapat timbul ketika cara pemimpin dalam mengelola tim atau individu menciptakan lingkungan yang tidak mendukung, penuh tekanan, atau tidak adil.

4. Konflik Kerja

Konflik kerja yang berlangsung pada perusahaan umumnya timbul karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota organisasi maupun perusahaan dalam pembagian sumber daya yang terbatas dalam menjalankan pekerjaan atau disebabkan karena perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja diantara karyawan dapat menghasilkan dampak yang positif jika dikelola dengan baik, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. (Wenur et al., 2018)

a. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Ahmad Qurtubi dalam (Santosa & Prayoga, 2021b) mengatakan bahwa :

Konflik kerja adalah situasi di mana terjadi ketidaksesuaian atau kesenjangan antar berbagai pihak di dalam suatu organisasi, baik itu antar bidang kerja maupun antara satu pekerja dengan yang lainnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Tommy dalam (Valentina et al., 2020) mengatakan bahwa :

Konflik kerja adalah pertentangan antar individu atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan oleh kendala dalam komunikasi, ketidaksamaan tujuan dan perilaku terhadap keterikatan dalam kegiatan kerja.

Menurut Rivai dalam (F. P. Wibowo & Listen, 2019) mengatakan bahwa :

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

b. Penyebab Terjadinya Konflik Kerja

Menurut Sopiah dalam (N. K. Suryani & Yoga, 2018) dari beberapa penyebab konflik yang ada, tiga penyebab berikut dipandang sebagai penyebab dasar atas terjadinya konflik dalam organisasi yaitu :

1) Saling bergantungan.

Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua individu atau kelompok dalam organisasi saling membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas tetapi tidak saling mendukung.

2) Perbedaan tujuan.

Dalam sebuah perusahaan yang memiliki banyak divisi, seringkali terjadi perbedaan tujuan antara satu divisi dengan divisi lainnya. Hal ini dapat menghasilkan konflik diantara mereka.

3) Perbedaan persepsi.

Dalam menghadapi banyaknya tantangan dalam pekerjaan, adanya perbedaan persepsi dari masing-masing individu dapat menyebabkan timbulnya konflik.

c. Strategi Mengola Konflik Kerja

Strategi mengelola konflik diperlukan untuk menciptakan suasana kerja menjadi lebih kondusif. Manajer atau pihak yang terlibat dalam konflik melakukan upaya untuk menyelesaikan perbedaan atau kesenjangan yang ada dengan cara-cara yang efektif. Menurut Singh dan Kaur ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengelola konflik, antara lain :

1). Komunikasi terbuka dan jujur

Strategi ini melibatkan diskusi terbuka antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencari pemahaman dan mencari solusi yang saling menguntungkan

2). Kompromi

Strategi ini melibatkan penyelesaian konflik dengan cara memberikan sedikit kepada masing-masing pihak yang terlibat, sehingga ada kesepakatan yang bisa diterima oleh semua pihak.

3). Menghindar

Strategi ini melibatkan menghindari konflik dan mencoba untuk menunda atau mengalihkan perhatian dari masalah yang ada.

d. Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana dalam (Juartini, 2021) mengatakan bahwa indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesalahan komunikasi

Ketika setiap individu mendapatkan informasi yang tidak seragam, hal tersebut dapat menyebabkan perbedaan mendasar dalam cara mereka memahami isi informasi tersebut.

2) Perbedaan tujuan

Seseorang atau lebih seringkali memiliki perbedaan dalam memandang tujuan yang akan dicapai, sehingga hal ini dapat menyebabkan konflik dalam cara mereka menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Adanya perbedaan dalam penilaian antara anggota pada suatu organisasi maupun perusahaan seringkali disertai dengan perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai dan persepsi, sehingga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Hubungan aktivitas kerja

Dalam aktivitas kerja, terdapat keterkaitan di antara karyawan di mana satu orang atau lebih saling bergantung untuk menyelesaikan tugas mereka. Konflik dapat timbul jika karyawan lain harus menunggu atau bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lainnya.

5) Kesalahan dalam menyampaikan emosi

Konflik dapat muncul jika seseorang membuat rekan kerjanya merasa tidak nyaman saat bekerja, utamanya terkait x'emosi atau suasana hati.

Menurut Flippo (Puspitasari et al., 2020) dalam mengatakan indikator konflik kerja ialah sebagai berikut :

- 1). Kesalahan menyampaikan emosi
- 2). Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 3). Perselisihan antarpribadi
- 4). Konflik emosional

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor krusial dalam memotivasi karyawan. Menurut Davis dalam (Aprilyani & Sutrisna, 2021) Lingkungan kerja sangat penting karena memiliki dampak langsung pada cara pegawai menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi . Lingkungan kerja dikatakan berkualitas jika memungkinkan pegawai untuk bekerja secara ideal, sehat, aman, dan nyaman.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan bahan yang tersedia di area sekitar tempat kerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun dalam tim.

Menurut Aris Munandar dalam (Novianti & Andy, 2024) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja juga merupakan seluruh yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang dapat membawa dampak pada kinerja seorang pegawai.

Menurut Sihombing dalam (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa :

Lingkungan merujuk pada faktor-faktor di luar individu, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu di tempat kerja, tingkat kepadatan, kebisingan, dan ukuran ruang kerja. Sementara itu, faktor non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara pimpinan dan bawahan, serta interaksi antar sesama karyawan.

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan elemen di sekeliling pekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan memadai dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga berkontribusi pada kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan perusahaan, manajemen sebaiknya memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Handoko et al., 2021) mengatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2). Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan di tempat kerja di mana tercipta interaksi yang positif antar rekan kerja. Hal ini mengakui bahwa dalam bekerja, manusia tidak hanya mencari penghasilan semata, tetapi juga mencari kepuasan melalui aktivitas kerja yang bermakna dan hubungan yang positif di lingkungan kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua kondisi berbentuk fisik di sekitar area kerja yang dapat berdampak pada karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a). Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting di lingkungan kerja, karena pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

b). Sirkulasi ruang kerja (oksigen)

Oksigen sangat penting bagi makhluk hidup untuk bertahan hidup, terutama pada proses metabolisme.

c). Tata letak ruang

Penataan ruang kerja yang ideal dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.

d). Dekorasi

Dekorasi tidak hanya mempengaruhi hasil akhir ruang kerja, tetapi juga melibatkan cara pengaturan tata letak, pemilihan warna, perlengkapan, dan aspek lainnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

e). Kebisingan

Pekerjaan pastinya memerlukan konsentrasi, sehingga suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas meningkat.

f). Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan aspek yang krusial bagi karyawan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan yang ada. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu faktor yang membantu kelancaran proses kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a). Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara pimpinan dan staff wajib dipelihara dengan baik serta saling menghargai. Dengan adanya saling menghormati, akan tercipta rasa hormat antara individu, yang mendukung lingkungan kerja yang positif

b). Hubungan sesama rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan di tempat kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan.

6. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Murdani dalam (A. A. N. Pratama & Wardani, 2018) mengatakan bahwa :

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi

Menurut Alex S Nitisenito dalam (Andy & Sutrisna, 2018) mengatakan bahwa:

Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok secara lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik

Menurut Hasibuan dalam (Andy & Sutrisna, 2018) mengatakan bahwa:

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan mental yang mempengaruhi upaya individu untuk bekerja lebih giat. Semangat kerja didasarkan pada rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, serta kebahagiaan dalam

menjalankan tugas, dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Zainun dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pemimpinan dan bawahan terutama pimpinan yang setiap hari berhubungan karyawan bawahannya.
- 2) Kepuasan para petugas terhadap pekerjaan mereka karena mereka memperoleh tugas yang sangat mereka nikmati
- 3) Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
- 4) Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Hidayat et al., 2019) mengatakan bahwa indikator semangat kerja yaitu :

a) Menurunnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b) Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi 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 yang tinggi

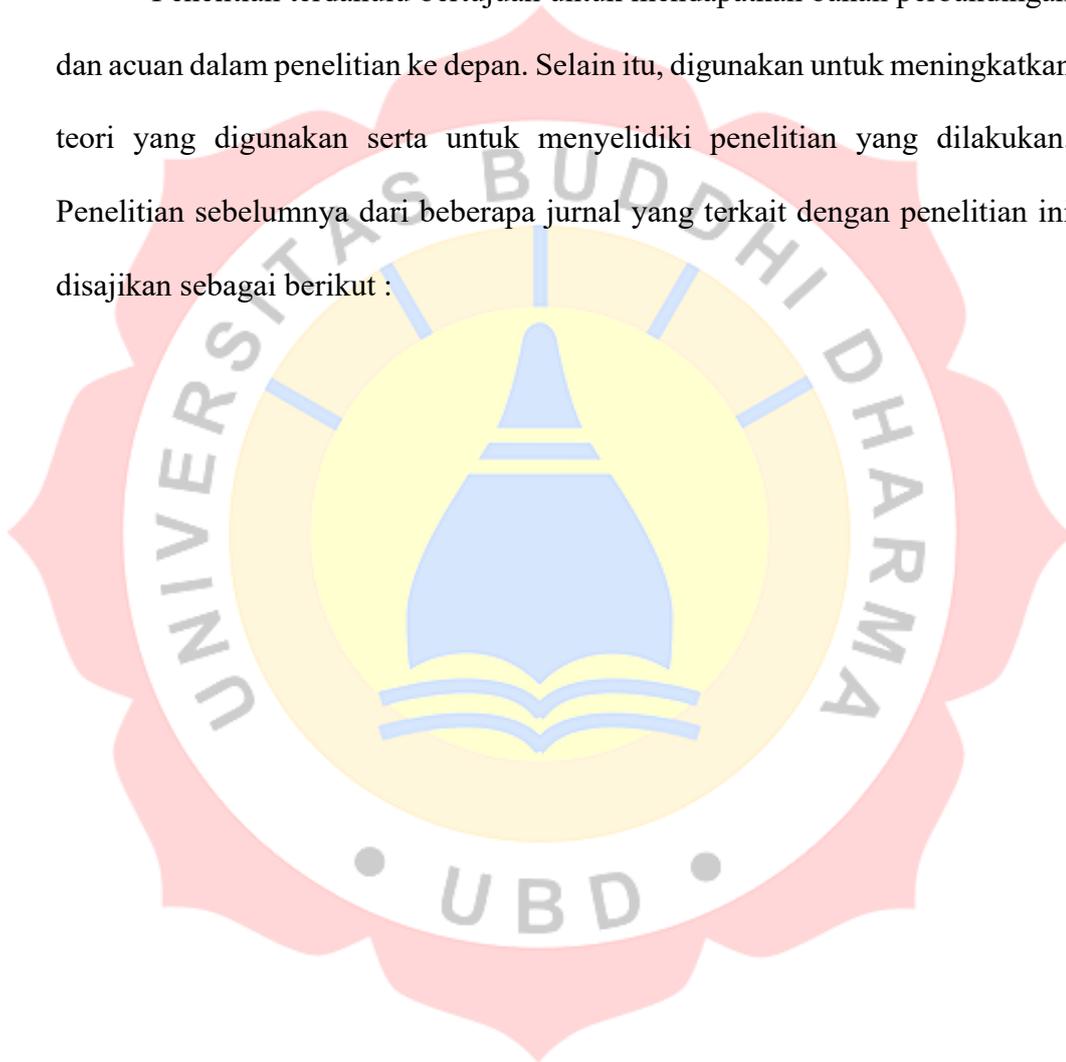
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus memperhatikan gejala-gejala seperti ini.

d). Kegelisahan atau ketidaknyaman dalam bekerja

Apabila karyawan tidak gelisah, mereka akan lebih produktif. Kegelisahan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan keluhan, ketidaknyamanan dalam aktivitas kerja, dan lain sebagainya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian ke depan. Selain itu, digunakan untuk meningkatkan teori yang digunakan serta untuk menyelidiki penelitian yang dilakukan. Penelitian sebelumnya dari beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut :



Tabel II.1
Hasil Penelitian Terdahulu.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Qoyyimah et al., 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun	<p>Berdasarkan hasil uji analisis data diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) diketahui memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9.364 > 1.990$, untuk variabel komunikasi (X2) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3.992 > 1.990$, untuk variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3.372 > 1.990$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>Berdasarkan hasil Uji Anova diketahui untuk model 1 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $384.130 > 3.11$, untuk model 2 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $261.406 > 3.11$, dan untuk model 3 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201.538 >$</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>3.11, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.</p> <p>Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai R^2 untuk model 1 memiliki angka sebesar 0,831, kolom R^2 untuk model 2 memiliki nilai 0,872, dan nilai R^2 pada model 3 memiliki nilai 0,888.</p>
2.	(Santosa & Prayoga, 2021)	<p>Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa</p>	<p>Berdasarkan hasil uji analisis data diketahui bahwa T_{hitung} untuk variabel X_1 (konflik kerja) sebesar $2,661 > T_{tabel} 0,18074$, nilai T_{hitung} untuk variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar $2,757 > T_{tabel} 0,18074$, nilai T_{hitung} untuk variabel X_3 (stres kerja) sebesar $3,386 > T_{tabel} 0,18074$.</p> <p>Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a, diterima yang berarti konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis didapat F_{hitung} sebesar $17,026 > F_{tabel} 3,08$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji Determinasi menunjukkan R^2 yang didapat sebesar 0,193 atau 19,3% Hal ini menunjukkan keikutsertaan variabel independen konflik kerja dapat menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 19,3% dan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
3.	(Manihuruk & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} 2.739 > \text{nilai } T_{tabel} 1.701$ dengan nilai probabilitas $0,011 < 0,05$, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} 2.120 > \text{nilai } T_{tabel} 1.701$ dengan nilai probabilitas $0,043 > 0,05$, dan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} 1.656 < \text{nilai } T_{tabel} 1.701$ dengan nilai probabilitas $0,109 > 0,05$. Dan berdasarkan uji f mengatakan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Labuhanbatu Utara, dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 10.648 > \text{nilai } F_{tabel} 2,71$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.</p> <p>Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,533, hal ini berarti stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.</p>
4.	(Sugandha, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT .Keong Nusantara Abadi)	<p>Diketahui Nilai T_{hitung} lingkungan kerja $11.004 > T_{tabel} 1,966$ dan $.0.000 < 0.05$) dan nilai t hitung stress kerja $4.398 > T_{tabel} 1,966$ dan $.0.000 < 0.05$) sehingga mengatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Keong Nusantara</p>

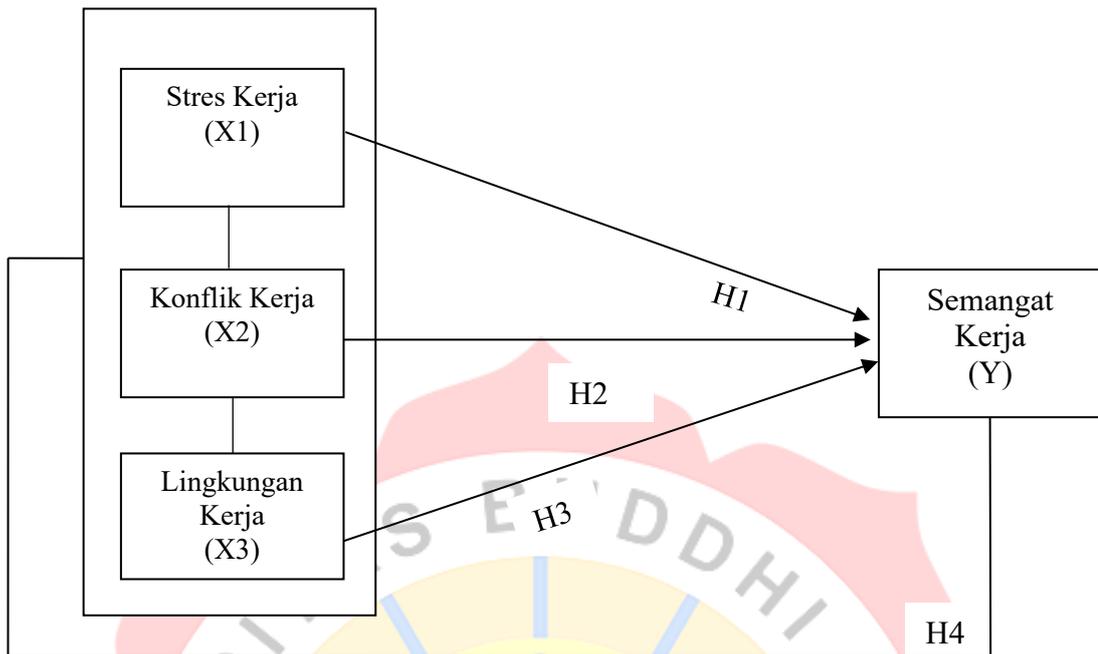
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Abadi. Hasil uji F diperoleh hasil untuk nilai F_{hitung} sebesar 142.861 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $252.007 > 3.09$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan (secara bersamaan) antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.</p> <p>Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R^2 dalam penelitian ini sebesar 74.1% lingkungan kerja, dan stress kerja memberikan sumbangan sebesar 74.1 % terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi sementara 25,9 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.</p>
5.	(Hariska, 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan	Berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis diketahui bahwa adanya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai.	<p> pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4.465 > 1.676$) dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($18,576 > 1.676$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($19.648 > 1.676$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil uji f mengatakan bahwa variabel independen (stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan </p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>yang dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4489,184 > 2,79).</p> <p>Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.996 hal ini berarti 99.6% variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen stres kerja, konflik kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 99.6% = 0.4%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.</p>

C. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : X1 = Stres Kerja

X2 = Konflik Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Semangat Kerja

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta sesuai dengan tujuan penelitian yang ada, maka hipotesis penelitian yang disajikan guna memperoleh jawaban sementara hasil penelitian adalah sebagai berikut :

H1: Stres kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan dan terhadap semangat kerja karyawan.

H2: Konflik kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H4: Stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono dalam (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa metode kuantitatif didasarkan pada teori positivisme, yang dianggap sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena memenuhi kriteria ilmiah yang konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode penelitian kuantitatif juga bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dengan mengumpulkan data melalui kuisisioner. Kuisisioner tersebut disebarakan kepada responden, dan hasil yang diperoleh berupa angka. Data numerik ini kemudian dianalisis menggunakan program SPSS.

Selain itu, jenis penelitian ini bersifat deskriptif menurut Sudaryanto dalam (F. X. P. Wibowo, 2022) penelitian bersifat deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang relevan untuk umum ataupun generalisasi yang dimaksudkan untuk menganalisis data tersebut.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT Harapan Inti Persada Indah atau dikenal dengan brand HIPILAND merupakan sebuah perusahaan *developer* properti yang beralamat di Alam Sutera, Tangerang yang didirikan pada tahun 1997. PT Harapan Inti Persada Indah merupakan perusahaan *developer* yang berpengalaman dalam membangun kawasan-kawasan hunian di lokasi strategis di wilayah Jabodetabek dan Banten.

Beberapa proyek yang telah dikembangkan antara lain: Persada Depok (14 ha), Persada Banten (15 ha), Persada OTO (129 unit area komersial), Serpong Garden 1 (50 ha), Serpong Garden 2 (35 ha), Serpong Garden Village (18 ha) serta terbaru Serpong Garden 3 (35 ha), dan lain-lain.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Harapan Inti Persada Indah sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi salah satu perusahaan pengembang terbaik yang mampu menyediakan produk property yang berkualitas dengan harga yang kompetitif serta memberikan kepuasan bagi para konsumen secara konsisten dan komitmen penuh.”

b. Misi

Misi perusahaan terdiri dari beberapa segi yang saling berkaitan dan saling mendukung, dan tidak dapat diabaikan satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan visi perusahaan, antara lain:

1) Segi Pelayanan

Senantiasa menyajikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pembeli dan calon pembeli, membina kerjasama yang terbaik bagi para mitra usaha dan mewujudkan pelayanan yang terintegrasi dan handal bagi staf administrasi dan operasional perusahaan.

2) Segi Pengendalian mutu dan kualitas

Senantiasa menjaga mutu produk dan kualitas rumah yang terbaik.

3) Segi Harga

Senantiasa menjaga harga yang bersaing dan kompetitif.

4) Segi Waktu

Senantiasa menjaga ketepatan waktu sesuai dengan jadwal dan janji-janji yang telah diberikan.

5) Segi Karyawan

Memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, menggunakan pendekatan cara-cara demokratis dalam operasional sehari-hari sehingga menjadi pemacu dan sekaligus kendali efektif bagi karyawan untuk selalu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

6) Segi Lingkungan

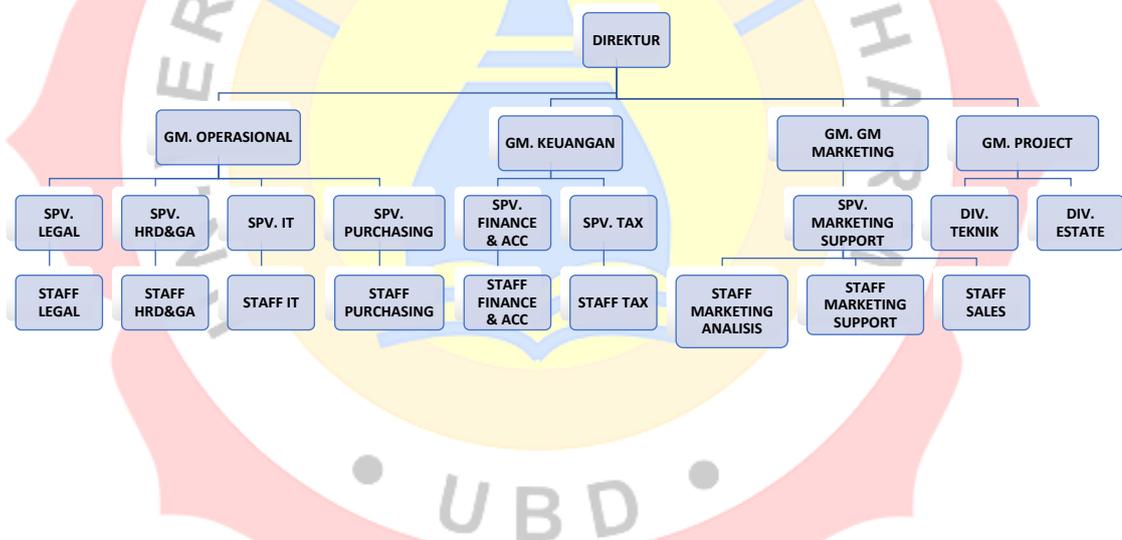
Perusahaan secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan kesejahteraan masyarakat lingkungan sekitar lokasi dengan memberikan peran aktif masyarakat dalam pemberian pekerjaan.

3. Operasional Perusahaan

PT Harapan Inti Persada Indah memiliki jam kerja yaitu masuk kantor pukul 08.30 pagi dan pulang pukul 17:00 sore

4. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT HARAPAN INTI PERSADA INDAH



Gambar III.1 Struktur Organisasi

5. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas dari masing-masing divisi yaitu :

a) Direktur utama

Tugas:

1. Mengawasi bisnis dan membuat strategi bisnis yang akan membantu perusahaan berkembang.
2. Mengevaluasi etos kerja karyawan pada perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat ditingkatkan ataupun dipertahankan.
3. Mengidentifikasi serta memilih karyawan yang membantu pertumbuhan perusahaan.
4. Menyetujui rencana anggaran pengeluaran organisasi.
5. Mengirimkan laporan secara rutin kepada *stakeholder*.
6. Menyelenggarakan pertemuan dengan seluruh kepala divisi pada perusahaan.
7. Mengimplementasikan visi dan misi perusahaan.

b) General Manajer Operasional

Tugas & wewenang:

1. Bertanggung jawab atas proyek dan proses operasional.
2. Bertanggung jawab atas kualitas proyek dan karyawannya.
3. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapainya.
4. Mengevaluasi, memantau, dan menentukan semua kebutuhan yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis.
5. Penyusunan, penentuan, pengawasan, pengambilan keputusan, dan koordinasi anggaran untuk operasional bisnis.

6. Mengawasi seluruh staf dan memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

7. Laporan kegiatan dibuat dan dikirim ke direktur utama.

c) Supervisor Legal

1. Bertanggung jawab terhadap seluruh aspek legalitas perusahaan yang berkaitan dengan legalitas perusahaan.

2. Melakukan riset hukum untuk tetap memperbarui hukum, peraturan, dan perkembangan industry yang relevan.

d) Staff Legal

1. Menyusun dokumen hukum, seperti kontrak, surat kuasa, gugatan, pembelaan, permohonan

2. Mengurus administrasi hukum, seperti mengurus perizinan, registrasi atau dokumen resmi lainnya yang dibutuhkan perusahaan.

e) Supervisor HRD & GA

Tugas dan wewenang:

1. Mengatur tingkatan pada staf.

2. Berkolaborasi dengan karyawan SDM untuk perekrutan, mewawancarai, pemilihan dan mempekerjakan pekerja yang kompeten.

3. Meningkatkan etos kerja tim juga persatuan antar departemen, yang memungkinkan perselisihan, konflik, serta solusi atas konflik yang cepat, dan penghargaan akan kekompakan, dukungan, dan kerja

sama yang efektif guna memastikan bahwa semua pekerja dan bagian-bagian departemen berhasil.

4. Memimpin staff menggunakan manajemen kinerja dan proses pengembangan, yang mencakup perencanaan pengembangan kinerja, penetapan tujuan, umpan balik, dan kerangka kerja yang luas guna meningkatkan kontribusi karyawan.
5. Mendorong semangat karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, produktivitas, kualitas, dan peningkatan berkelanjutan.
6. Memberikan respon atas hasil kerja yang baik dengan penghargaan dan pengakuan, bekerja sama dengan bantuan HRD/GA.

d). Staff HRD & GA

Tugas dan wewenang :

1. Melakukan perekrutan, mewawancarai, serta pemilihan pekerja yang kompeten.
2. Membuat jadwal pekerjaan staf termasuk pelatihan, tugas, jadwal cuti, liburan dan jadwal lembur.

f) Supervisor IT

Tugas dan wewenang :

1. Melaksanakan supervisi terhadap support dan kegiatan operasi serta pemeliharaan system IT.
2. Berkoordinasi dengan sub divisi IT.

3. Menjalankan monitoring terkait ketersediaan software, hardware, dan network untuk mendukung proses bisnis.

g) Staff IT

Tugas dan wewenang :

1. Membantu dalam instalasi, pengujian, dan pemeliharaan sistem komputer, perangkat lunak, dan perangkat keras.
2. Memecahkan masalah dan men-debug kesalahan sistem.
3. Memecahkan masalah dan men-debug kesalahan sistem.

g) Supervisor Purchasing

Tugas dan wewenang :

1. Melakukan pengembangan vendor
2. Menganalisa kenaikan harga
3. Melakukan pengawasan terhadap pembelian

h) Staff Purchasing

Tugas dan wewenang :

1. Menerbitkan pesanan pembelian
2. Membuat daftar kebutuhann Perusahaan
3. Menyusun data supplier
4. Melakukan negosiasi dengan pihak supplier

c) General Manajer Keuangan

Tugas & wewenang:

1. Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian perusahaan.

2. Bertanggung jawab untuk pembuatan laporan fiskal perusahaan secara teratur.
3. Mengawasi laporan keuangan seluruh divisi perusahaan.
4. Menyusun rencana dan mempercepat perkembangan keuangan perusahaan.
5. Mengurangi kemungkinan kerugian pada keuangan bagi perusahaan.
6. Melihat peluang bisnis untuk menghasilkan keuntungan.

i) Supervisor Finance & Accounting

Tugas dan wewenang :

1. Menganalisis data keuangan perusahaan yang relevan
2. Mengevaluasi dan mengoptimalkan prosedur-prosedur keuangan
3. Mengontrol pekerjaan yang berhubungan dengan accounting & finance.

j) Staff finance & Accounting

Tugas dan wewenang :

1. Menyusun laporan keuangan
2. Melakukan pencatatan transaksi perusahaan
3. Memeriksa data tagihan pelanggan

k) Supervisor Tax

Tugas dan wewenang :

1. Melakukan pengawasan terhadap tim pajak

l) Staff Tax

Tugas dan wewenang :

1. Menghitung dan menyiapkan pembayaran pajak
2. Membayar dan melaporkan pajak tepat waktu

m) General Manajer Sales

Tugas dan wewenang:

1. Mengidentifikasi, evaluasi serta pengembangan strategi pada promosi yang berjalan berdasarkan visi, misi, dan kebutuhan target pasar.
2. Mengembangkan, mengerahkan dan bekerja sama dengan kebijakan pemasaran barang/jasa.
3. Menjaga hubungan kerjasama yang kuat dengan bagian manajer promosi guna pembahasan materi terkait promosi yang sesuai dengan keinginan.
4. Penyusunan strategi mengenai harga yang sesuai dengan target pasar dan tujuan dari bisnis.
5. Mengawasi jasa ataupun barang yang ditawarkan pesaing.

n) Supervisor Marketing

Tugas dan wewenang :

1. Melaksanakan dan mengkoordinasikan strategi marketing
2. Mengawasi dan mengelola tim marketing
3. Merencanakan strategi marketing

o) Staff Marketing Support

Tugas dan wewenang :

1. Melakukan support atas kebutuhan tim marketing

p) Staff Marketing Analisis

Tugas dan wewenang :

1. Melakukan riset pasar dan menganalisis perilaku pelanggan untuk memantau dan memperkirakan tren pasar
2. Melakukan riset pasar dan menganalisis perilaku pelanggan untuk memantau dan memperkirakan tren pasar
3. Melakukan riset pasar dan menganalisis perilaku pelanggan untuk memantau dan memperkirakan tren pasar

q) Staff Sales

Tugas dan wewenang :

1. Memperkenalkan produk perusahaan kepada konsumen
2. Mencari calon konsumen
3. Menjawab pertanyaan konsumen mengenai produk yang ditawarkan

r) General Manajer Project

Tugas dan wewenang:

1. Memulai proyek dengan memeriksa kelayakan dan menyusun tim, sumber daya, dan anggaran.
2. Melakukan perencanaan, termasuk menentukan peran dan penjadwalan tugas, serta menetapkan tujuan dan sasaran, agar sesuai dengan kebutuhan klien.

3. Mengawasi dan mendorong tim proyek dan pemangku kepentingan.
4. Mengawasi proyek, yang berarti memastikan tim proyek bekerja dengan baik dan tidak melanggar aturan.
5. Melakukan tindakan pengawasan dan kontrol untuk memantau perkembangan proyek.
6. Identifikasi dan manajemen risiko untuk memastikan proyek selesai pada waktunya.
7. Selama proses proyek, menerapkan perubahan yang diperlukan.
8. Rutin mengirimkan laporan kepada manajemen dan klien.
9. Evaluasi tantangan dan keberhasilan untuk bahan perkembangan pada proyek selanjutnya.

s) Div. Teknik

Tugas dan wewenang :

1. Bertanggungjawab dalam teknikal pemangunan, pemeliharaan rumah

u). Div. Estate

Tugas dan wewenang :

1. Bertanggungjawab mengenai aftersales setela unit rumah di serah terimakan , misal mengurus complain terkait rumah

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono dalam jurnal (P. Suryani et al., 2020) mengatakan bahwa

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara serta penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Harapan Inti Persada Indah

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (P. Suryani et al., 2020) mengatakan bahwa :

Data sekunder merupakan sumber data yang memberikan informasi kepada pihak yang mengumpulkan data secara tidak langsung.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku referensi, jurnal penelitian, internet, dan referensi-referensi lain yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi penelitian mengacu pada seluruh kelompok individu, objek, dan elemen yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian dan dari mana data akan dikumpulkan.

Menurut Sugiyono dalam (Andy & Sintya Dwi S, 2019) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah yang berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel

Sampel ini digunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dari sampel ke populasi. Proses pemilihan sampel bertujuan untuk mendapatkan data yang representatif dengan biaya, waktu, dan sumber daya yang efisien.

Menurut Sugiyono dalam (Selly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono dalam (Andy & Sintya Dwi S, 2019) mengatakan bahwa pedoman penentuan jumlah sampel sebagai berikut :

- a). Sebaiknya ukuran sampel di antara 30-500 elemen
- b). Jika sampel dipecah lagi ke dalam subsampel (laki/perempuan, SD, SLTP, SMA/SMK, dsb), jumlah minimum subsampel harus 30
- c). Pada penelitian multivariate ukuran sampel harus 10 kali lebih besar dari jumlah variabel yang akan dianalisis.
- d). Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, dengan pengendalian yang ketat, ukuran sampel bisa antara 10-20 elemen

Menurut Sugiyono dalam (P. Suryani et al., 2020) mengatakan bahwa :

Non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang maupun kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel.

Menurut (Sugiyono 2017:85) mengatakan bahwa :

Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Berdasarkan pendapat Danim dalam (Junaidi & Susanti, 2019) mengatakan bahwa: Jika jumlah populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian (Harum & Sutrisna, 2023)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Studi Lapangan

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara turun langsung ke lokasi untuk mendapatkan data yang selanjutnya akan diproses sesuai prosedur.

b. Kuesioner

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau jawaban secara tertulis (F. X. P. Wibowo, 2022) Kuisisioner ini diberikan kepada seluruh karyawan di PT Harapan Inti Persada Indah.

c. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Penulis mencari informasi yang dibutuhkan mengenai penelitian terdahulu, buku, jurnal ilmiah, studi pustaka maupun referensi yang berkaitan dengan yang diteliti.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 226) mengatakan bahwa:

Variabel penelitian merupakan seluruh hal dalam bentuk apapun yang dapat diidentifikasi oleh peneliti dengan tujuan memperoleh informasi dan selanjutnya dapat dijadikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan oleh peneliti adalah variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 226) mengatakan bahwa:

Variabel Independen merupakan sebuah variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang akan menjadi pengaruh dan atau variabel terikat (mengikat) suatu perubahan atau kejadian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Stres Kerja (X1)
- b. Konflik Kerja (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 226) mengatakan bahwa:

Variabel dependen sering dikatakan sebagai variabel output, standar, dan akibat. Dalam bahasa Indonesia dapat dikatakan dengan variabel terikat.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

Tabel III.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	1. Tuntutan Tugas	1. <i>Jobdesc</i> tidak sesuai. 2. Beban kerja yang berlebihan. 3. Ketidakcocokan pekerjaan 4. Pekerjaan yang diberikan terlalu sulit. 5. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat.	Likert
	2. Tuntutan Peran	6. Ketidaksesuaian peran	
	3. Tuntutan antarpribadi	7. Adanya hubungan tidak baik dengan sesama rekan kerja.	
	4. Kepempimpinan Organisasi	8. Adanya ketidakadilan oleh atasan.	
	5. Struktur Organisasi	9. Kurangnya kejelasan jabatan. 10. Kurangnya kerjasama tim.	
Sumber : Pandi Afandi dalam (Qoyyimah et al., 2020)			
Konflik Kerja (X2)	1. Kesalahan Komunikasi	1. Adanya kesalahan dalam pemahaman informasi	Likert
	2. Perbedaan Tujuan	2. Adanya tujuan yang bertentangan	
		3. Adanya perbedaan pandangan	

	<ul style="list-style-type: none"> 3. Perbedaan persepsi 4. Hubungan aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi 6. Kesalahan dalam menyampaikan emosi 7. Perbedaan menentukan solusi permasalahan 8. Perselisihan antarpribadi 9. Konflik emosional 	<ul style="list-style-type: none"> 4. Adanya hubungan ketergantungan dengan karyawan lain. 5. Kurangnya komunikasi 6. Kondisi tidak nyaman dalam bekerja 7. Adanya permasalahan pribadi antar individu 8. Adanya Perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah 9. Benturan kepribadian 10. Adanya masalah emosional 	
<p>Sumber : Fitriana yang dikutip (Juartini, 2021) dan menurut Flippo yang dikutip (Hidayat et al., 2019b)</p>			
Lingkungan Kerja (X3)	1. Fisik	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau pencahayaan sudah baik 2. Sirkulasi udara sudah baik 3. Kebersihan yang sudah baik 4. Adanya suara bising di tempat kerja 	Likert
	2. Non fisik	<ul style="list-style-type: none"> 5. Keamanan sudah baik 6. Suhu ruangan yang sudah baik 7. Terdapat fasilitas yang sudah memadai 8. Terdapat design ruangan kerja yang baik 9. Kurangnya kerjasama tim 10. Terdapat hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan 	

Sumber: (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)

Semangat Kerja (Y)	1. Produktivitas Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3. Profesional dalam bekerja 4. Tidak menunda pekerjaan	Likert
	2. Tingkat absensi	5. Tingkat absensi rendah 6. Hadir tidak tepat waktu	
	3. Tingkat perpindahan karyawan	7. Merasa senang dalam bekerja 8. Setia terhadap perusahaan	
	4. Berkurangnya kegelisahan	9. Adanya kepuasan kerja 10. Ketenangan dalam bekerja	

Sumber: (Hidayat et al., 2019)

G. Teknik Analisis Data

Metode atau teknik analisis data digunakan untuk memperoleh sebuah ringkasan dengan suatu metode yang akan digunakan dalam mengumpulkan data-data untuk dapat diolah dan ditemukan hasil penelitian. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis deskriptif dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS 23).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan, Teknik ini tidak bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif memberikan penjelasan mengenai beragam karakteristik data seperti nilai mean, jumlah, standar deviasi, varian, max, dan min.

2. Frekuensi Data

Uji frekuensi adalah analisis yang memberikan gambaran umum tentang distribusi data, seperti usia, jenis kelamin, durasi kerja, dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner (Wiediya & Andy, 2022)

3. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Gozali dalam (Aprilyani & Sutrisna, 2021) :

Pengujian validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuisisioner dalam penelitian dengan penggunaan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti agar dapat menunjukkan tingkat kepastian bahwa data yang telah didapatkan tersebut benar-benar terjadi pada suatu subjek.

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan setiap pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Dalam proses uji validitas, setiap pernyataan diukur dengan cara menghubungkan jumlah tanggapan dari masing-masing pernyataan dengan jumlah total tanggapan untuk semua pernyataan dalam setiap variabel.

Kriteria Uji Validitas adalah dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 0,5%. Untuk menentukan validitas setiap item pernyataan yang digunakan dalam

penelitian, digunakan nilai R_{hitung} . Untuk menentukan nilai R_{tabel} , pada kolom *degree of freedom* (df) digunakan rumus $n-2$, dimana n adalah banyaknya responden dalam penelitian. (Budi Darma, 2021)

Menurut (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a). Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen penelitian di anggap valid
- b). Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrumen penelitian di anggap tidak valid

Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut (Aprilyani & Sutrisna, 2021) adapun rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah skor soal

$X\sum y$ = Jumlah skor total

Yn = Banyaknya subyek

X = Skor pada subyek item n

Y = Skor total subyek

XY = Skor pada subyek item n dikalikan skor total

b. Uji Reabilitas

Menurut (F. P. Wibowo, 2018a) mengatakan bahwa Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur dalam penelitian.

Pada sebuah penelitian, reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran suatu tes tetap konsistensi dan terpercaya setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan apabila dapat memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang sama. Nilai koefisien reliabilitas menunjukkan tingkat tinggi atau rendahnya reliabilitas. Untuk menilai reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat taraf signifikan.

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan kesepakatan umumnya dalam menilai reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan jika taraf signifikan ≥ 0.600 (Sanaky, 2021).

Kriteria pengujian reabilitas adalah sebagai berikut :

- a). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ taraf signifikansi, maka pernyataan di katakan reliabel
- b). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ taraf signifikansi, maka pernyataan di katakan tidak reliabel

Menurut (Aprilyani & Sutrisna, 2021) adapun rumus *Croanbach Alpha*, adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien rebilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor tiap butir item

$\sum S_t^2$: Jumlah varian total

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketetapan dan konsistensi. Uji asumsi klasik yang diterapkan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedesitas (Setiawati, 2021)

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak (F. P. Wibowo & Tholok, 2020) Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak

dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya (Mardiatmoko, 2020)

Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Menurut Kuntoro dalam (Sintia et al., 2022) mengatakan bahwa metode yang dapat digunakan dalam uji normalitas salah satunya adalah metode Kolmogorov-Smirnov, setiap metode memiliki kelebihan masing-masing, dimana uji Kolmogorov-Smirnov lebih tepat untuk 50 lebih sampel.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021a) dasar pengambilan keputusan pengujian normalitas melalui SPSS menggunakan acuan probabilitas, yaitu :

- 1) Apabila nilai signifikansi atau disebut nilai probabilitas $>0,05$ maka hipotesis dapat diterima dikarenakan data tersebut terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau disebut nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima atau dikatakan ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ahmaddien & Syarkani, 2020) mengatakan bahwa :

“Uji Multikolinearitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk melihat adanya hubungan korelasi antara variabel-variabel bebas yang telah ditentukan oleh peneliti dalam satu model garis regresi linier berganda”.

Semakin rendah korelasi di antara variabel-variabel bebas tersebut maka semakin baik model regresi yang akan diperoleh.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) cara untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* :

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki multikolinearitas.
- 3) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinearitas.
- 4) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* > 10 maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) mengatakan bahwa :

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terjadi variasi yang tidak seragam dalam residual antar pengamatan yang berbeda dalam analisis regresi (Sugandha et al., 2019). Cara mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat pola sebaran grafik scatter plot. Prasyarat model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala Heteroskedastisitas (Ayuwardani & Isroah, 2018)

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a). Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- b). Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat adanya titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat pada beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas serta dapat meramalkan nilai yang terdapat pada variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan

linear berganda agar dapat menganalisis hubungan dan juga pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Rachel & Kusnawan, 2022).

Menurut (Purwadi et al., 2019) rumus mencari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = Konstanta

Y = Semangat Kerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Konflik Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

b. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Koefisien korelasi digunakan untuk mengevaluasi presentase hubungan antara variabel bebas satu sama lain (X) dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi (r) makin besar atau mendekati 1 maka hubungannya semakin kuat sedangkan jika koefisien (r)

mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan hubungannya lemah. (Sehanguanaung et al., 2023)

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan persamaan koefisien korelasi product moment,

Menurut (Wartono, 2017) rumus mencari koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_x = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

Γ = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah responden

X = Variabel Bebas (Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja)

c. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel dependen (Wiediya & Andy, 2022).

Nilai Koefisien determinasi berkisar antara nol (0) sampai dengan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi kecil maka berarti kemampuan variabel independen dalam mengatakan variasi variabel dependen amat terbatas, Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 berarti variabel independen memiliki kemampuan dalam memberikan seluruh

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Astuti, 2017)

Adapun rumus determinasi untuk tiga variabel independen adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryX_1)^2 + (ryX_2)^2 + (ryX_3)^2 - 2 \cdot (ryX_1) \cdot (ryX_2) \cdot (ryX_3) \cdot (rX_1X_2X_3)}{1 - (rX_1X_2X_3)^2}$$

Keterangan:

y = Semangat kerja karyawan

X₁ = Stres kerja

X₂ = Konflik kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Yang mana:

ryX₁ = Korelasi Product Moment antara X₁ dengan Y

ryX₂ = Korelasi Product Moment antara X₂ dengan Y

ryX₃ = Korelasi Product Moment antara X₃ dengan Y

rX₁X₂X₃ = Korelasi Product Moment antara X₁X₂X₃

Selanjutnya menurut Sujarweni dalam (Solehah & Ratnasari, 2019) mengatakan untuk menentukan besar kecilnya angka variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus korelasi determinan sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi

6. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara perihal permasalahan yang dibuat untuk mengarahkan serta memandu penelitian lebih lanjut. Dalam penelitian ini, H statistik digunakan sebagai standar yang dapat dianalisis dalam menentukan apakah H dapat diterima atau tidak.

Dalam pengujian hipotesis yang diusulkan, maka perlu dilakukan dengan alat uji statistik, yaitu:

a. Uji T (Secara Parsial)

Uji T dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh secara parsial (sendiri) yang diberikan oleh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui perbandingan nilai Thitung dan Ttabel. (Aprilyanti, 2017)

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut :

a). Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b). Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Adapun rumus uji t menurut (Yusup, 2018) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien Determinasi

t = Pengujian Hipotesis

b. Uji f (secara simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. (Mardiatmoko, 2020)

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

H₀ : β = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

H_a : β > 0, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut :

a). Jika F_{hitung} > F_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ((λ = 0,05) maka H_a diterima dan H₀ ditolak berarti ada

variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

b). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Menurut Sugiyono dalam (Solehah & Ratnasari, 2019) adapun rumus uji f adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi berganda yang telah ditentukan.

n = Jumlah anggota sampel.

k = Jumlah Variabel independent.