

ANALISIS DETERMINAN FAKTOR PENENTU SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. BINA INOVASI ARTHA SEJAHTERA

Beta Asteria¹, Muhammad Rico Romanza²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
beta_asteria@stieww.ac.id¹, ricoromanza12@gmail.com²

Abstraksi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera yang berjumlah 39 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,663 dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung sebesar 1,969 dan nilai signifikansi ($0,057 < 0,05$), (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung sebesar 6,233 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Abstract . The purpose of this study was to determine the effect of work conflict, work stress and work environment either simultaneously or partially on employee morale at CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera. In this study, the data analysis method used is a quantitative method. The data collection technique used is a questionnaire. The population in this study were all employees of CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera, totaling 39 people. The results showed that (1) Work conflict had a positive and significant effect on employee morale with a t count of 3.663 and a significance value ($0.001 < 0.05$), (2) Job stress had a positive and significant effect on employee morale with a t count of 1.969 and a significance value ($0.057 < 0.05$), (3) The work environment has a positive and significant effect on employee morale with a t count of 6.233 and a significance value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Work Environment, Work Spirit

PENDAHULUAN

Pengaplikasian manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa memiliki manajemen sumber daya manusia

yang baik, bukan tidak mungkin tujuan perusahaan akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai. Manajemen sumber daya manusia penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan karena melalui kegiatan tersebut perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan tersebut mencakup tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika keseimbangan internal telah dimiliki perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, tidak sedikit perusahaan yang mencanangkan manajemen sumber daya manusia sejak masa perekrutan calon karyawan hingga pemberdayaan sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan.

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan dapat berjalan optimal. Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah dicapai. Suasana kerja dalam perusahaan tersebut juga akan lebih membangun saat memiliki manajemen

sumber daya manusia yang mumpuni. Kesenjangan antar karyawan yang biasanya berimbas buruk pada kinerja perusahaan akan jarang dirasakan. Oleh karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang positif dan baik sejak saat proses

perekrutan karyawan hingga melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang telah bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan yang terdapat di perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain kesejahteraan karyawan, yang perlu diperhatikan seperti memberikan gaji yang layak atau fasilitas yang memadai, pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam hal ini tidak bisa dipisahkan, karena pada saat kapanpun karyawan dapat mengalaminya. Apabila tidak diatasi dengan baik, tentu akan mempengaruhi semangat karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan.

CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa periklanan outdoor dan indoor termasuk perencanaan, perancangan, pengaturan, pembuatan, pemasangan dan pemeliharaan serta pengawasan reklame luar ruang sesuai dengan data, spesifikasi dan keterangan teknis media tersebut. CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera melayani berbagai macam pembuatan dan pemasangan media reklame luar ruang meliputi billboard, baliho, videotron, spanduk, umbul-umbul, papan nama, neon box, dan huruf timbul. Untuk media dalam ruang meliputi pembuatan nota, kalender, poster, stiker, kartu nama, kop surat, dan lain-lain. Maka keberhasilan dalam pembuatan dan pemasangan media reklame luar ruang maupun dalam ruang sangat ditentukan oleh kualitas hasil kerja tiap karyawan sesuai dengan job desk masing-masing karyawan tersebut dan juga

melalui sistem kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2011) konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara 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. Disini konflik yang terjadi dalam organisasi merupakan sebuah proses interaksi antar anggota yang ada di dalam organisasi yang lebih bersifat pertentangan karena suatu perbedaan atau ketidaksepakatan.

CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera diketahui bahwa karyawan selalu mengalami konflik kerja. Konflik kerja terjadi karena komunikasi antar karyawan yang tidak berjalan dengan lancar, sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Terkadang komunikasi dengan nada bicara yang berbeda antar karyawan dapat diartikan lain oleh karyawan yang lain sehingga muncul kesalahpahaman tersebut. Kelelahan untuk mencapai target kerja yang diberikan perusahaan juga akan menimbulkan munculnya tingkat emosional setiap karyawan.

Selain konflik kerja, setiap karyawan juga mengalami stres kerja. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, Stres sebenarnya tidak selalu

berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja stres seperti ini sering disebut *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Karyawan di CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera merasakan stres kerja yang bermacam-macam. Misalnya, stres kerja terhadap proses mengerjakan media reklame hingga stres kerja terhadap batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, karyawan juga diharuskan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat urgent seperti pada saat mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.

Selain konflik kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara yang baik, suara musik dan tata ruang kerja yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antar karyawan dan juga untuk menambah semangat kerja karyawan di perusahaan.

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap perusahaan karena semangat kerja

menggambarkan perasaan senang yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan perusahaan, menjalankan tanggung jawab dengan baik, membangun kerjasama antar karyawan dan pimpinan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil.

Penelitian ini secara umum dilakukan untuk dapat melihat dan mengevaluasi hal apa saja yang mempengaruhi konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang akan dikaji dalam penelitian adalah :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera?
4. Apakah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera?

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Konflik Kerja

Menurut Rivai (2011) konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara 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.

Menurut Hamali (2016) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Menurut Rahim (2011) konflik adalah suatu proses yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau

perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Stres Kerja

Handoko (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Robbins (2014) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya.

Jadi kesimpulannya stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Semangat Kerja

Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak,

lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Novianti (2017) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia Bagian Office Indirect. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial di PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia, dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified sampling sebanyak 23 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS membuktikan bahwa stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan dalam semangat kerja.

Penelitian Novia (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Duri. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri. Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya adalah semangat kerja. Populasi dan sampel

dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dari seluruh karyawan bagian operasional di PT. Agung Automall Cabang Duri. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri.

Penelitian Azhary (2020) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Sungai Penuh Jambi. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh Jambi. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *probability sampling* dengan menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN SMK Negeri 1 Sungai Penuh yang berjumlah 52 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semangat kerja dapat dinilai melalui stres kerja karena hasil yang didapatkan signifikan dan begitu juga dengan lingkungan kerja juga didapatkan hasil yang signifikan. Secara bersama-sama stres kerja dan lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian Annisa (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih dan mengukur

besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Dalam penelitian tersebut menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment dan

analisis regresi linier sederhana.. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dari data yang diperoleh mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan harus terus ditingkatkan begitu pula dengan semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera yang beralamat di Jl. Kabupaten No. 8B Kwarasan, Gamping, Sleman. CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependent (terikat) dan variabel independent (bebas). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independent, yaitu Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam mengumpulkan informasi kuantitatif, yaitu kuesioner, wawancara terencana, tes, observasi terencana, inventarisasi, skala rating, ukuran biasa, Baharuddin (2014). Dari pernyataan tersebut penulis menentukan teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner.

Seluruh karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera sebagai responden diminta

Instrumen Data Penelitian

Menurut Suharsimi (2014) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera sebagai responden.

untuk memberikan jawaban dalam kuesioner dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Secara umum teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2016). Setiap jawaban kuesioner penelitian ini diberi bobot antara 1 sampai

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera sebanyak 39 orang.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel

dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian seluruh karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera sebanyak 39 orang akan dijadikan sampel.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Tabel 1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	89,8%
Perempuan	4	10,2%
Jumlah	39	100%

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden terbanyak adalah laki-laki. Karena pekerjaan di CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera sebagian besar dikerjakan

di luar ruang, sehingga karyawan laki-laki lebih sangat dibutuhkan, sedangkan untuk karyawan perempuan lebih dibutuhkan untuk di dalam kantor.

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	1	2,6%
21-25 tahun	17	43,6%
26-30 tahun	17	43,6%
31-35 tahun	4	10,2%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, dapat dilihat dari tabel 4.2 diatas diperoleh responden dengan rentang usia ≤ 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2,6%, kemudian rentang usia

21-25 tahun dan rentan usia 26-30 tahun sebanyak masing-masing 17 orang dengan presentase masing-masing 43,6%, lalu rentang usia 31-35 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10,2%.

Tabel 3 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 1 tahun	7	18%
1-3 tahun	16	41%
3-5 tahun	10	25,6%
> 5 tahun	6	15,4%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, dapat dilihat dari tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan dengan masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 18%, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang dengan

presentase 41%, karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 25,6%, karyawan dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 15,4%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi (2014) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk **Uji Validitas**

Menurut Arifin (2012) validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 39 responden. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom Correlatet Item-Total Correlation) dengan r tabel ($df = n - k$)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien kolerasi (r hitung) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel = 0,325 yang berarti valid. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel

mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$ dalam hal ini adalah jumlah sampel. Besarnya $df = 39 - 2$ dengan nilai df adalah 37, maka didapatkan r tabel sebesar 0,325 dengan uji taraf signifikan 0,05 (5%). Apabila signifikan > 0,05 maka item pertanyaan tidak valid dan apabila sebaiknya signifikan < 0,05 maka item pertanyaan valid.

konflik kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja karena telah memenuhi persyaratan validitas yang direkomendasikan dan selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner dikomposisikan dengan mencari nilai rata-ratanya untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, Azwar (2011).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja, karena telah

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan, Ghozali (2011).

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik,

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala atau skor rentang. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6, Ghozali (2011).

memenuhi persyaratan reliabilitas yang direkomendasikan dan selanjutnya data yang diperoleh dari kuesioner dikomposisikan dengan mencari nilai rata-ratanya untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam hal ini akan diperoleh empat skor komposit mewakili empat variabel yaitu : Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dan Semangat Kerja (Y).

pendekatan kolmogrov-semirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika *Asymp.Sig* (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

Dari hasil yang didapat variabel signifikan regresi adalah 0,200 dan *test statistic* sebesar 0,101 sehingga lebih besar dari 0,05 (5%). Dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Berdasarkan data diatas untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* > 0,1 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi. Variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan

lingkungan kerja (X_3) dengan nilai *tolerance value* > 0,1 dan nilai *VIF* > 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model

regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, Ghazali (2011).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai signifikansi > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel

Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2016) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*.

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai F Hitung < F Tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan data bersifat linear dan uji regresi dapat dilanjutkan.

independent, yaitu Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

Tabel 13 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-8,886	3,165		-2,807	0,008
	Konflik Kerja (X_1)	0,955	0,261	0,387	3,663	0,001
	Stress Kerja (X_2)	0,470	0,239	0,205	1,969	0,057
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,802	0,129	0,468	6,233	0,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Konstanta sebesar 8,886, artinya jika konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka semangat kerja (Y) nilainya adalah 8,886.

Koefisien regresi variabel konflik kerja (X_1) sebesar 0,955, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan konflik kerja mengalami kenaikan 1, maka semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,955. Koefisien bernilai positif artinya telah terjadi hubungan positif antara konflik kerja (X_1) dengan semangat kerja (Y). Artinya bahwa semakin rendah konflik kerja karyawan, maka semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,470, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1, maka

semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,470. Koefisien bernilai positif artinya telah terjadi hubungan positif antara stres kerja (X_2) dengan semangat kerja (Y). Artinya bahwa semakin rendah stres kerja karyawan, maka semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,802, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1, maka semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,802. Koefisien bernilai positif artinya telah terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X_3) dengan semangat kerja (Y). Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja karyawan, maka semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara

individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji t yang disajikan dalam tabel :

Tabel 14 : Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-8,886	3,165		-2,807	0,008
	Konflik_Kerja (X1)	0,955	0,261	0,387	3,663	0,001
	Stress_Kerja (X2)	0,470	0,239	0,205	1,969	0,057
	Lingkungan_Kerja (X3)	0,802	0,129	0,468	6,233	0,000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja (Y)

Sumber : Data primer (2021)

Berdasarkan tabel dengan mengamati baris kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Konflik Kerja (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y)

Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (df) = n-k-1 = t (39-4-1) = 34. Maka didapatkan t tabel sebesar 2,023. Hasil statistik uji t pada variabel Konflik Kerja diperoleh t-hitung sebesar 3,663. Maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,663 > 2,023), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian apabila konflik kerja meningkat maka semangat kerja meningkat, dan sebaliknya menurunnya.

2. Pengaruh Stres Kerja (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y)

Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (df) = n-k-1 = t (39-4-1) = 34. Maka didapatkan t tabel sebesar 2,023. Hasil statistik uji t pada variabel Stres Kerja diperoleh t hitung sebesar 1,969. Maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,969 > 2,023), maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian apabila stres

kerja meningkat maka semangat kerja meningkat dan sebaliknya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Semangat Kerja (Y)

Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (df) = n-k-1 = t (39-4-1) = 34. Maka didapatkan t tabel sebesar 2,023. Hasil statistik uji t pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh t-hitung sebesar 6,233. Maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel (6,233 > 2,023), maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Dengan demikian apabila semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja akan meningkat, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semangat kerja akan menurun.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Berikut hasil uji F yang disajikan dalam tabel :

Tabel 15 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532,504	3	510,835	90,647	.000 ^b
	Residual	197,239	35	5,635		
	Total	1729,744	38			
a. Dependent Variable: Semangat_Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja (X ₃), Stress_Kerja (X ₂), Konflik_Kerja (X ₁)						

Sumber : Data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 90,647. Nilai f tabel $F(k; n-k) = F(4; 39-4)$, $f_{tabel} = (4,35) = 2,87$. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($90,647 > 2,87$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima H_0 ditolak dan H_4

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

terikat, Kuncoro (2013). Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel :

Tabel 16 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	0,886	0,876	2,374
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja (X ₃), Stress_Kerja (X ₂), Konflik_Kerja (X ₁)				

Sumber : Data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R^2 sebesar 0,886. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh langsung konflik kerja, stres kerja

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

$$KD = 0,886 \times 100\% = 88,6$$

Angka tersebut dimaksudkan bahwa pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 88,6% dan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel semangat kerja dapat

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan

dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

diterangkan dengan menggunakan variabel konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 88,6%, sementara pengaruh sebesar 11,4% disebabkan oleh variabel-variabel lainnya diluar model ini.

dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2017) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia Bagian *Office Indirect*. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel

konflik kerja berpengaruh signifikan dalam semangat kerja. Hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera dipengaruhi oleh konflik kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Konflik bukanlah suatu yang harus ditakutkan, tetapi merupakan sesuatu hal yang perlu untuk dikelola agar dapat memberikan kontribusinya bagi pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Ketika konflik dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan kreativitas dan inovasi dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan perubahan positif bagi pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Azhary (2020) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Sungai Penuh Jambi. Hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera dipengaruhi oleh stres kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) tentang Pengaruh Stres Kerja dan

Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja dapat mendorong semangat kerja dan kinerja juga akan semakin baik, sehingga bisa dikatakan bahwa stress kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi semangat kerja di CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka semangat kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Annisa (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda juga akan menurun. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2020) tentang Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat

Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja diperoleh t hitung 3,663 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,955 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.
2. Variabel stres kerja diperoleh t hitung 1,969 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,057 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,470 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.
3. Variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung 6,233 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,802 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan

4. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 90,647. Nilai f tabel $F(k; n-k) = F(4; 39-4)$, f tabel = $(4,35) = 2,87$. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($90,647 > 2,87$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera.

Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, untuk mempertahankan semangat kerja karyawan maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan dan juga untuk mengelola konflik yang terjadi supaya karyawan dapat berkreaitivitas dan berinovasi dalam penyelesaian konflik, juga memberikan apresiasi kepada karyawan.
2. Diharapkan perusahaan tetap dapat mengelola stress kerja karyawan dengan baik agar semangat kerja karyawan tinggi.

3. Diharapkan perusahaan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan semangat kerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, hendaknya untuk menambah variabel-variabel independen lainnya untuk menjadikan model penelitian selanjutnya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 3 No. 5, 1452-1463.
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya.
- Asri Hidayat, A. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 14 No. 2, 21-29.
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Sungai Penuh Jambi. *Al-Dhazab*, Vol. 1 No. 2, 127-135.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, A. S. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Vol. 12 No. 3, 107-116.
- Fitriana. (2013). *Faktor Konflik dalam pekerjaan (Dalam Studi Paparan Thesis ITB)*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 3, 296-307.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (E. Pertama, Ed.) Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Duri. *JOM FEKON*, Vol. 2 No. 1.

- Novianti, R. (2017). *Skripsi: Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia Bagian Office Indirect*. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organization 4th Edition*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: IN MEDIA.
- Soedarso, S. W. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17 (2), 135–144.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.