PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL CABANG DURI

Oleh
Novia
Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : noviarly11@yahoo.com

The Influence Of Work Environment And Work Stres On Morale Employee Of PT. Agung Automall Branch Of Duri

ABSTRACT

The research conducted at PT. Agung Automall Branch of Duri with the purpose to determine and analyze the influence of work environment and work stress by simultant and partial on employee morale at PT. Agung Automall Branch of Duri. Population and sample in this research it is a 60 employee of all employee the operational part in PT. Agung Automall Branch of Duri. Data collection methods used through questionnaires, interviews and documentation. Data analysis used is descriptive, as it also used quantitative analysis, specifically using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 18.0. Of the research and data processing has been done. Simultan regression test (F Test) show the work environment and work stress has a significant effect on employee morale at PT. Agung Automall Branch of Duri. The result of partial test (t Test) show that work environment partially has a significant impact on employee morale at PT. Agung Automall Branch of Duri. Of the research conducted it is suggested to the company to pay more attention the work environment and work stress of employees, especially employee of part servce and sales so that make employees more passion in their work so that the work of employees in company even become more optimal.

Keywords : work environment, work stres and morale

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai, modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaanya bukanlah hal yang mudah, karena

karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan karja dan kerugian pada perusahaan sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan ***Panggabean, (2004 : 21).***

Dari informasi yang didapat dari para karyawan bahwa turunnya semangat kerja para karyawan selain faktor lingkungan kerja adalah dikarenakan faktor stres kerja. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran proporsional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja stres seperti ini sering disebut *eusstres*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres di artikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Pernyataan teori tetang hubungan antara stres kerja terhadap semangat kerja mengacu pada teori yang dikemukan oleh ***Munandar (2006:62)*** yang menyatakan bahwa stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan mampu merangsang seseorang untuk bekerja pada tingkat yang optimal dan menunjukan semangat yang tinggi.

Berdasarakan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa orang karyawan PT. Agung Automall peneliti megindikasikan bahwa permasalahan terhadap semangat kerja karyawan dapat terlihat dari, tingkat absensi yang tinggi dan tingkat *labour turn-over* (tingkat perpindahan) yang tinggi. Berikut merupakan tabel data absensi karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri dari tahun 2009-2013 yaitu :

Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Agung Automall Duri Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin (/thn)	Sakit (/thn)	Alpa (/thn)	Persentase Absensi (%)
2009	16	294	32	12	8	2,7
2010	20	293	34	11	12	6,2
2011	26	289	30	14	10	3,5
2012	43	290	46	16	15	5,2
2013	60	294	49	14	21	7,1

***Sumber* : PT. Agung Automall Cabang Duri Tahun 2013**

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kondisi semangat kerja karyawan masih kurang optimal, yang dapat dilihat dari tingkat absensi yang masih di bawah standar. Berdasarkan tabel absensi karyawan tersebut, perlu dilakukan juga penelitian mengenai semangat kerja yang baik, yang dapat diukur dengan persentase tingkat *labour turn-over*. Berikut merupakan tabel tingkat *labour turn-over* di PT. Agung Automall Cabang Duri dari tahun 2009-2013, yaitu :

Rekapitulasi Tingkat Labour Turn Over Karyawan pada PT. Agung Automall Duri Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	LTO (%)
2009	16	7	3	20	16,7
2010	20	11	5	26	21,7
2011	26	18	1	43	2,9
2012	43	24	7	60	13,6
2013	60	55	20	95	25,8

***Sumber* : PT. Agung Automall Cabang Duri Tahun 2013**

Pada tabel terlihat bahwa jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami perubahan hal ini dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan masih kurang optimal. yang dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.

Dari uraian permasalahan di atas dan informasi yang didapat dari para karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri, yaitu turunya semangat kerja karyawan dikarenkan oleh dua faktor yakni lingkungan kerja dan stres kerja karyawannya. Faktor lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk

menunjang kerja karyawan. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain itu faktor stres kerja juga mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk itu PT. Agung Automall Cabang Duri berusaha untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan serta meminimalisir konflik-konflik yang terjadi pada lingkungan kerja yang dianggap merugikan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik menelaah secara lebih mendalam, lingkungan kerja dan stres kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Maka penulis mengmbil judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Operasional Pada Pt. Agung Automall Cabang Duri.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri ?
2. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
   Merupakan syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, jurusan Manajemen di Universitas Riau, Pekanbaru.
2. Bagi Akademis
   Sebagai tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang membutuhkan hasil penelitian ini,
3. Bagi PT. Agung Automall Cabang Duri
   Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam rangka untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

TELAAH PUSTAKA

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Menurut ***Saifudin Anwar (2002 : 180)*** adalah sebagai berikut: "Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja".

Malayu S.P Hasibuan (2008:95) mengemukakan bahwa : "Sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal".

Pentingnya Semangat Kerja

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat di berikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam malakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaranya, kepentingan-kepetingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara juga.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

1. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
2. Hasrat untuk maju.
3. Kemampuan untuk bergaul dengan teman kerja.
4. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Sikap terhadap pimpinan.

Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsure-unsur semangat kerja. Berikut ini diuraikan unsur-unsur yang mempengaruhi semangat kerja :

a. Disiplin Kerja
   Disiplinan kerja dapat diukur dari :
   1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja
   2) Kepatuhan karyawan pada instruksi
   3) Kepatuhan karyawan kepada tata tertib dan peraturan
   4) Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan atau instansi.
b. Kerjasama
   Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung dari orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.
   Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut :
   1) Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahan.
   2) Mau member dan menerima kritikan maupun saran.
   3) Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang

mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab dapat diukur melalui :
1) Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah
2) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
3) Mampu melaksanakan tugas dengan baik
4) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

Jadi semangat kerja yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan lebih baik

Indikator Semangat Kerja

Adapun Dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari Semangat Kerja menurut ***Saifudin Anwar (2002:180)*** yaitu:

1. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:
   a. Konsentrasi Kerja
   b. Ketelitian
   c. Hasrat Untuk Maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
   a. Kebanggaan Karyawan
   b. Kepuasan Karyawan
   c. *Labour Turn Over*
   d. Tingkat Absensi
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
   a. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
   4. Keterlibatan ego dalam bekerja
   a. Tanggung Jawab
   b. Lancarnya aktivitas

Lingkungan Kerja
Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21), mengatakan bahwa lingkungan kerja aalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Danang Sunyoto (2012:43), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan ***T. Nuraini (2013:98).***

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan ***Sedarmayanti (2009:21)***

yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja

Menurut ***Danang Sunyoto (2012:44)*** Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut ***Sedarmayanti (2009:26)*** adalah sebagai berikut :

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Kelembaban
d. Sirkulasi udara
e. Kebisingan
f. Getaran Mekanis
g. Bau tidak sedap
h. Pewarnaan
i. Dekorasi
j. Keamanan kerja
k. Musik ditempat kerja

Stres Kerja
Pengertian Stres

Menurut pendapat ***Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1008)***, bahwa stres kerja adalah "Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat menganggu pelaksanaan kerja mereka."

Menurut ***Ivancevich dan Matteson (2006:275)*** yaitu "Suatu tekanan yang mucul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan penghayatan akan perasaan tertekan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja yang dipersepsi negatif."

Menurut ***Stephen P.Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006: 796)*** stres kerja adalah : "kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka"

Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan quick ***(dalam Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, (2003;308))*** mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

a. *Eustres*, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun).
b. *Distres*, Yaitu hasil dari respon terhadap yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).

Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Sumber-sumber stres menurut ***Keith Davis dan John W. Newstrom (dalam Muharto Toha, 2008:198)*** yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim Politis
5. Wewenang untuk malaksanakan tanggung jawab
6. Konflik dan ketidakjelasan peran
7. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan
8. Frustasi

Dampak Stres Kerja

Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang menganggu dan potensial berbahaya. ***Cox (dalam Retyaningyas, 2005)*** membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif
2. Perilaku
3. Kognitif
4. Fisiologis
5. Organisasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut ***Robert, Lapindus dan Chenko (Istijanto,2008:197)*** berpendapat bahwa stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti :

1. Perubahan yang terjadi dalam manajemen
2. Jam kerja terlalu panjang
3. Hambatan kemajuan karir
4. Konflik antar pribadi
5. Beban kerja yang berlebihan
6. Tekanan penyelesaian tugas yang mendesak.

Indikator-Indikator Stres Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom(2004:202) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas penyelia yang jelek
4. Iklim politik yang tidak aman
5. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Konflik dan ketidakjelasan peran
7. Perbedaan antara nilai karyawan dengan nilai perusahaan
8. Frustasi

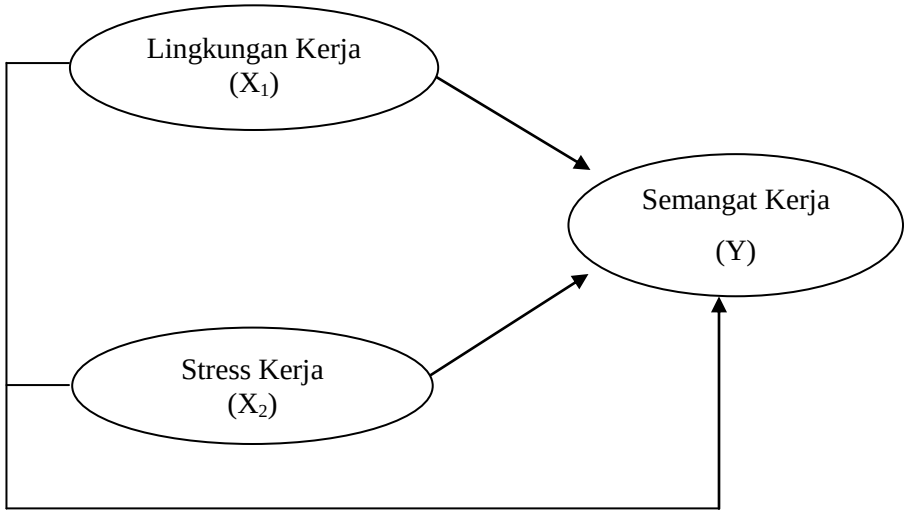
Indikator-indikator stres kerja menurut ***Stephen P. Robbins yang (alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka, 2008:375)*** dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
   a. Cepat tersinggung.
   b. Tidak komunikatif.
   c. Banyak melamun.
   d. Lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi :
   a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
   b. Mudah lelah secara fisik.
   c. Pusing kepala.
   d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
   a. Merokok berlebihan
   b. Menunda atau menghindari pekerjaan.
   c. Perilaku sabotase.
   d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Kerangka Penelitian

kerangka penelitian akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Hubungan Variabel Independen dan Variabel Dependen



Sumber : Pangabean (2004:21) dan Munandar (2006:62)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaan teoritis dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

1 : Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.

2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.

3 : Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan operasional pada PT. Agung Automall Cabang Duri.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Agung Automall Cabang Duri yang beralamatkan di Jalan Raya Duri Dumai KM. 04 No. 13 Duri.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari *department service* dan penjualan (sales) pada tahun 2013 yaitu berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi ***Husein Umar (2011:77)***. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah 60 orang.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Data Primer
   Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi.
2) Data Sekunder
   Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara
b. Observasi
c. Kuesioner

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel X (*Independent Variable*) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau dependent variable.
b. Variabel Y (*Dependent Variable*) atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau independent variable.

Definisi Operasional
Semangat Kerja (Y)

Sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal ***(Malayu S.P Hasibuan, 2008:95.***

Indikator semangat kerja menurut ***Saifudin Anwar (2002:180)*** yaitu:

1. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:
   a. Konsentrasi Kerja
   b. Ketelitian
   c. Hasrat Untuk Maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
   a. Kebanggaan Karyawan
   b. Kepuasan Karyawan
   c. Labour Turn Over
   d. Tingkat Absensi
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
   a. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

4. Keterlibatan ego dalam bekerja
   a. Tanggung Jawab
   b. Lancarnya aktivitas

Lingkungan Kerja (X1)

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok ***(Sedarmayanti, 2009:21.***

Indikator lingkungan kerja menurut ***(Sedarmayanti,2009:26)***

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Kelembaban
d. Sirkulasi udara
e. Kebisingan
f. Getaran Mekanis
g. Bau tidak sedap
h. Pewarnaan
i. Dekorasi
j. Keamanan kerja
k. Musik ditempat kerja

Stres Kerja (X2)

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan **(*Veitzal Rivai,2009:1008).***

Indikator stres kerja menurut ***Stephen P. Robbins yang (alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka, 2008:375)*** dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi
   a. Cepat tersinggung.
   b. Tidak komunikatif.
   c. Banyak melamun.
   d. Lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi :
   a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
   b. Mudah lelah secara fisik.
   c. Pusing kepala.
   d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
   a. Merokok berlebihan
   b. Menunda atau menghindari pekerjaan.
   c. Perilaku sabotase.
   d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Kuantitatif

Uji Instrumen
Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner ***(Ghozali, 2005: 45)***

Uji Reliabilitas

Reliabitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Croancbach Alpha* > 0,60 ***(Ghozali, 2005:42).***

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F yang diperoleh melalui hasil regresi linear berganda, persamaan regresi dapat dituliskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja
a = Konstanta

$b_{1,}\ b_2$ = Koefisien Regresi
X_1 = Lingkungan Kerja
X_2 = Stres Kerja
e = Error

Uji Hipotesis
Uji F-statistik

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Uji t-statistik

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. ***(iqbal, 2003:116).***

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya PT. Agung Automall yang berkantor pusat di Jalan Cut Meutia No. 14 Menteng, Jakarta ini didirikan oleh Bapak Samuel Panjaitan dan Ibu OE Panjaitan di kota Surabaya, dengan nama awal Agung Concern. Saat ini PT. Agung Automall mempunyai 10 cabang utama, yaitu : 4 di area Bali, 3 di area Pekanbaru, 1 di area Jambi, 1 di area Batam, dan 1 di area Bengkulu. Selain itu juga mempunyai 5 kantor cabang pembantu, yaitu : 3 di area Pekanbaru, 1 di area Bali, dan 1 di area Jambi. Untuk wilayah Riau dan Kepulauan Riau, PT. Agung Automall akhirnya membuka kantor cabang di Batam pada tahun 1996, di Duri pada Tahun 2005, dan tahun 2008 membuka kantor Pekanbaru 3 yang berada di Jalan SM. Amin Pekanbaru. Untuk wilayah Pekanbaru, total hingga saat ini PT. Agung Automall telah memiliki 3 kantor pelayanan yaitu di Jalan Sutomo (Pekanbaru 1), di Arengka (Pekanbaru 2) dan di Jalan SM. Amin (Pekanbaru 3).

PT. Agung Automall Cabang Duri dipimpin oleh Zainul Arifin, lokasi dealer terletak di Jalan Raya Dumai Km. 4 No. 13, Duri 28284. Fasilitas yang tersedia yaitu berupa layanan penjualan mobil, layanan bengkel dan penyedia *spare part.*

HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti maka karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja.

Dari 60 orang karyawan yang dijadikan sampel didapat paling banyak 41 orang atau 68% merupakan karyawan laki-laki, sedangkan paling sedikit 19 orang atau 32% merupakan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan dari segi pekerjaan banyak mengandalkan fisik yang kuat seperti untuk mengangkat mesin-mesin yang digunakan dalam proses pekerjaan.

Faktor umur sangat mempengaruhi sekali bagi seseorag dalam menjalankan tugasnya. Seseorang yang berada dalam usia produktif yaitu antara 25-40 tahun. Jika dilihat dari usia jumlah karyawan yang paling banyak bekerja berada pada usia produktif.

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai tingkat pendidikan karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri yang terdiri dari 60 sampel dan paling banyak 38 orang atau 65% merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sedangkan paling sedikit 12 orang atau 20% karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai masa kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri terdiri dari 60 orang sampel dan paling banyak 47 orang atau 78% memiliki masa kerja 0-10 tahun sedangkan paling sedikit 3 orang atau 5% memiliki masa kerja selama 21 tahun keatas. Lama atau baru masa kerja menentukan seseorang lebih terampil dan berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Analisis Regresi Berganda

Diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

Semangat Kerja (Y) = 0 ,133 + 0, 807 + 0,212 + e

Arti persamaan regresi berganda tersebut adalah :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0 ,133 Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan stres kerja diasumsikan nol (0), maka semangat kerja bernilai 0 ,133.
b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,807. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 0,807 dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,212. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain tetap.
d. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Duri (Uji F).

Hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung (83,839) > F tabel (3,159) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel indpenden (lingkungan kerja dan stres kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (semangat kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Duri (Uji t).

1. Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (10,228) > t tabel (2,665)

dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Stres kerja. Diketahui t hitung (2,373) < t tabel (2,665) dan Sig. (0,021) < 0,05. Artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) lebih berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja (X2).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai R Square sebesar 0,746. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (semangat kerja) adalah sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedatisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data telah membuktikan bahwa tidak adanya heterokedatisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari semangat kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Uji Multikolerasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $\text{VIF} = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ dimana VIF = lingkungan kerja (X1) sebesar 1.266, dan stres kerja (X2) sebesar 1.266, sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikorelasi karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Duri
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Duri.
3. Variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Duri.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja agar semangat kerja karyawan

dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, siklus udara di tempat kerja bagus, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila semangat kerja karyawan di perusahaan tidak ada, maka karyawan tidak mau bekerja dengan baik.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan stres kerja karyawan agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Yaitu seperti dengan meningkatkan komunikasi baik antara bawahan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan lainnya, memberi motivasi, serta meningkatkan kerja sama antara sesama para karyawan.
3. Dari semangat kerja, karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini juga dibutuhkan kesadaran dari karyawan itu sendiri, seperti mau bekerja keras, disiplin waktu dan disiplin dalam bekerja. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa kesadaran terhadap hal tersebut, maka akan terjadi dampak yang tidak baik, seperti menurunnya keuntungan bagi perusahaan.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa semangat kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan stres kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti, 2006. Psikologi Dalam Perusahaan , PT. Rineka Cipta, Jakarta.

AS. Munandar. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta : Universitas Indonesia. UI Press.

Dessler, G. 2003. Human Resources Management. 8th : New Jersey Prestice Hall Inc.

Retyaningyas, Dwi. 2005, Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang, Semarang, Jurnal.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
Penerbit UNDIP. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-17*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasan, M. Iqbal. 2003. Pokok-pokok Materi Statistika 2, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, John M. dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga, Jakarta.

John W, Newstrom dan Keith Davis, 2008. Organizational Behavior, Human Behavior at Work, (5th ad). Mc Graw-Hill Inc. Boston

Moekijat, 2005, *Manajemen Kekaryawanan*, Penerbit Alumni, Bandung.

Mutiara S. Pangabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A.S. 2006. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi Ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Ainisyam.

Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dan Teori ke Praktik, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INTAN SEJATI.

Sedarmayanti, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Bandung, Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BP STIE YKPN.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisioner, dan Analisi Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).* Yogyakarta. CAPS

Supardi dan Syaiful Anwar, 2002, Dasar-Dasar Perilaku Organisasii, UII Press, Yogyakarta

Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Umar, Husein, Dr., SE.MBA. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.