

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG
(CNG) HILIR RAYA PALEMBANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
4/8.21

SKRIPSI OLEH

MARISAH

01011181722003

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG
(CNG) HILIR RAYA PALEMBANG.**

Disusun Oleh :

Nama : Marisah

Nim 01011181722003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 01-07-2021


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP.195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 11-06-2021


Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si.
NIP. 198507042018032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG
(CNG) HILIR RAYA PALEMBANG**

Disusunoleh

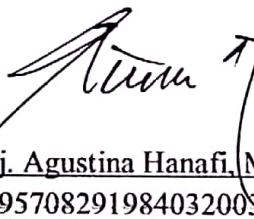
Nama : Marisah
NIM : 01011181722003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
BidangKajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
12/08-21

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 15 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Juli 2021

Ketua,



Dr/Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota,



Yulia Hamdani Putri, S.E, M.Si
NIP. 198507042018032001

Anggota,




Wita Farida, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

An



Isni Andriana, S.P., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marisah
Nim : 01011181722003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra
Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 15 Juli 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 15 Juli 2021

Pembuat Pernyataan



Marisah

NIM. 01011181722003

MOTTO

“Saya selalu mencoba untuk mengubah kemalangan menjadi kesempatan.”

-John D. Rockefeller

***“Did, Failed, Try again! We need action, not just a dream” (Lakukan,
Gagal, Coba Lagi! Kita butuh aksi bukan hanya sekedar mimpi)***

-Marisah, 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT

Indralaya, 15 Juli 2021

Penulis,

Marisah
01011181722003

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

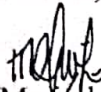
1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang di semogakan dan mengabdikan apa yang dijamin.
2. **Bapak dan Ibuku** tercinta, untuk **Bapak A Rifai'i** dan **Ibu Halimah** yang telah menjadi orang tua terhebat yang selalu memberikan motivasi, nasehat perhatian, cinta yang luar biasa.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E.,M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin.,Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E,M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Prof. Dr. Badia ferizade, M.B.A.,Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. **Yulia Hamdani Putri, S.E.,M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. **Wita Farla WK, S.E.,M.M** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
11. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi** khususnya jurusan manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya Mbak Ambar, Kak Helmi, Kak Ijal dan Kak Deri yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
13. **Perusahaan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang** yang telah mengizinkan untuk bisa melaksanakan penelitian di perusahaan tersebut.

Akhir kata, saya berharap Allah Swt membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran andil dalam mewujudkan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Indralaya, 15 Juli 2021

Penulis,



Marisah

01011181722003

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Marisah

Nim : 010111816722003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
12-21

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG (CNG)

HILIR RAYA PALEMBANG

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua


Dr. Hj. Agustina Harafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota


Yulia Hamdani Putri, S.E., M.S.i
NIP. 198507042018032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Adriana, S.E., M. Fin., PhD.
NIP:19750901199032001

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG (CNG) HILIR RAYA PALEMBANG

Oleh

Marisah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah Stres Kerja sebagai variabel independen dan Semangat Kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan juga menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

Kata Kunci : Stres Kerja, Semangat Kerja.

ABSTRACT

EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE MORALE AT PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG (CNG) HILIR RAYA PALEMBANG

By

Marisah

This study aims to determine the effect of job stress on employee morale at PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. The variables in this study are job stress as the independent variable and work morale as the dependent variable. The population in this study were all employees, amounting to 44 people. This study uses a saturated sampling technique, and uses primary data obtained through a questionnaire and also uses a simple linear regression analysis method as a data analysis technique. The data obtained were tested by validity, reliability test, simple linear regression analysis, t test, analysis of the correlation coefficient (r) and the coefficient of determination (R^2). The data in this analysis was processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 25 program. The results showed that there was a negative and significant effect between job stress on employee morale at PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

Keywords : Job Stress, Employee Morale.

RIWAYAT HIDUP

| | | |
|-----------------------|--|---|
| Nama Mahasiswa | : Marisah |  |
| Jenis Kelamin | : Perempuan | |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Cempaka 14.12.1999 | |
| Agama | : Islam | |
| Status | : Belum Menikah | |
| Alamat Rumah | : Jl. Lintas Provinsi KM.123 Desa Cempaka Kecamatan Cempaka Kabupaten Ogan Komereng Ulu Timur 32384 . | |
| Alamat Email | : marisahisah776@gmail.com | |
| No Hp | : 085268754879 | |
| Pendidikan Formal | | |
| Sekolah Dasar | : SDN 1 Cempaka | |
| SLTP | : SMPN 1 Cempaka | |
| SLTA | : SMAN 1 Cempaka | |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Sriwijaya | |
| Pendidikan Non Formal | | |
| Pengalaman Organisasi | : Wakil Bendahara Osis SMAN 1Cempaka 2016 PASKIBRAKA 2016 IMAJE FE UNSRI 2018 KMKC 2018 BEM KM UNSRI 2018-2019 | |

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I Pendahuluan | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II Studi Kepustakaan..... | 7 |
| 2.1. Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1. Definisi Stres Kerja | 7 |
| 2.1.2. Jenis – Jenis Stres Kerja | 9 |
| 2.1.3. Sifat Stres Kerja | 9 |
| 2.1.4. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja | 10 |
| 2.1.5. Dampak Stres Kerja | 11 |
| 2.1.6. Pendekatan Stres Kerja..... | 13 |
| 2.1.7. Indikator Stres Kerja | 13 |
| 2.1.8. Definisi Semangat Kerja | 14 |
| 2.1.9. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja | 15 |
| 2.1.10. Indikasi Turunnya Semangat Kerja | 15 |
| 2.1.11. Indikator Semangat Kerja..... | 16 |
| 2.1.12. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja | 17 |
| 2.2. Hubungan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja..... | 18 |
| 2.3. Penelitian Terdahulu..... | 19 |
| 2.4. Kerangka Konseptual..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III Metodologi Penelitian | 28 |
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian..... | 28 |
| 3.2. Rancangan Penelitian | 28 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data | 28 |
| 3.3.1. Jenis Data..... | 28 |
| 3.3.2. Sumber Data | 29 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 30 |
| 3.4.1. Kuisisioner | 30 |
| 3.5. Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.6. Uji Instrumen | 30 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 30 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas..... | 31 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 31 |
| 3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana | 31 |
| 3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).... | 32 |
| 3.7.2.1. Analisis Koefisien Korelasi (r) | 32 |
| 3.7.2.2. Koefisien Determinasi (R ²)..... | 32 |
| 3.7.3 Uji Hipotesis..... | 32 |
| 6.7.3.1. Uji t | 32 |
| 3.8. Definisi Operasional Variabel | 33 |
| BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 36 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 36 |
| 4.1.1. Profil Perusahaan..... | 36 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 39 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 40 |
| 4.2.1. Deskripsi Profil Responden..... | 40 |
| 4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden..... | 40 |
| 4.12.1.2. Usia Responden | 41 |
| 4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden | 41 |
| 4.2.1.4. Status Responden..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.1.5. Lama Kerja Responden..... | 42 |
| 4.2.2.Deskripsi Cross Tabulation Penelitian..... | 41 |
| 4.2.2.1. Cross Tabulation Jenis Kelamin dan Lama Kerja..... | 42 |
| 4.2.2.2. Cross Tabulation Jenis Kelamin dan Usia | 42 |
| 4.2.3.Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 43 |
| 4.2.3.1. Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Stres Kerja | 43 |
| 4.2.3.2. Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Semangat Kerja | 49 |
| 4.2.4. Uji Instrumen Penelitian..... | 57 |
| 4.2.4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian..... | 59 |
| 4.2.4.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 59 |
| 4.2.5. Hasil Uji Statistik | 60 |
| 4.2.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 60 |
| 4.2.5.2. Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)..... | 62 |
| 4.2.6 Hasil Uji Hipotesis | 63 |
| 4.2.6.1. Hasil Uji t..... | 63 |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian | 64 |
| BAB V Kesimpulan dan Saran | 74 |
| 5.1. Kesimpulan | 74 |
| 5.2. Saran..... | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan 5 Tahun Terakhir | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran | 30 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden | 40 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden | 38 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden | 39 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Status Responden | 40 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden | 41 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi CT Jenis Kelamin dan Lama Kerja | 42 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi CT Jenis Kelamin dan Usia | 43 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X | 43 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Y | 49 |
| Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Uji Validitas Variabel X | 59 |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Uji Validitas Variabel Y | 59 |
| Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Uji Reliabilitas Variabel Penelitian | 59 |
| Tabel 4.13 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana | 60 |
| Tabel 4.14 Distribusi Interpretasi Koefisien Kolerasi (r) | 62 |
| Tabel 4.15 Distribusi Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |
| Tabel 4.16 Hasil Analisa Uji Signifikansi | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Pemikir..... | 37 |
| Gambar 4.1 Peralatan Sistem CNG..... | 37 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner penelitian | 84 |
| Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data penelitian..... | 89 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 99 |
| Lampiran 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinan | 99 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana.. | 100 |
| Lampiran 6 Gambar Lembar Persetujuan Riset dari PT. CNG Hilir Raya Palembang..... | 100 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat mencapai suatu tujuan ditentukan dari berbagai aspek yang ada, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian oleh Bechtold (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti tingkat absensi yang rendah dan Produktivitas yang tinggi. Dalam penelitian Fahmi (2016) menyatakan bahwa semangat kerja ialah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Di era modern saat ini ada banyak perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja. Dalam penelitian Prasetyono (2015) bahwa tuntutan yang berupa penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dapat

menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja. Jika karyawan tidak dengan segera menyesuaikan diri maka hal ini dapat dipersepsikan sebagai tekanan yang mengancam dirinya sehingga lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan stres kerja yang mereka alami. Stres di tempat kerja merupakan hal yang mungkin setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar seperti Palembang yang mana masyarakatnya hampir sebagian besar urbanis dan industrialis yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan yang menyebabkan karyawan perusahaan tersebut berpeluang mengalami stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan dan tekanan yang terjadi dalam bekerja dapat terjadi kepada siapapun di dalam organisasi.

Menurut *World Health Organization* pada tahun 2014 banyak penyakit yang terdapat di berbagai negara yakni sebesar 8% merupakan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan yakni depresi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* pada tahun 2014 terdapat 440.000 kasus stres akibat pekerjaan di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000

pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang. Jumlah tersebut naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Hal ini berarti memiliki potensi merugikan sebagai dampak mengalami stres kerja yang mana dapat dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik di tahun 2014 sebanyak 11,6-17,4 % dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja.

PT. Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang merupakan anak perusahaan dari PT. Citra Nusantara Gemilang yang berkantor pusat di Bekasi Jawa Barat, didirikan tahun 2005 yang bergerak dibidang trading dan distributor Compressed Natural Gas (CNG) yang pertama dalam mendistribusikan gas ke daerah-daerah yang belum terjangkau oleh pipa gas. Gas alami ini digunakan untuk berbagai macam kebutuhan industri, transportasi, perumahan dan pembangkit tenaga listrik swasta yang menggunakan gas sebagai bahan bakar. Di tahun 2009 PT. CNG Hilir Raya (CHR) didirikan untuk melayani permintaan pemerintah akan gas alam terkompresi dengan total karyawan keseluruhan sebanyak 44 orang, terletak di Jl. Demang Lebar Daun No.89, Palembang 30137.

Beban kerja dan resiko kerja yang tinggi juga mengingatkan karyawan bekerja dengan tenaga langsung dan hanya beberapa proses yang menggunakan tenaga mesin serta adanya perkerjaan ganda. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Riansyah selaku *General Manager* dan

wawancara bersama Ibu Retty Devina selaku *Support Section Head*, dan wawancara bersama Bapak Baharuddin salah satu karyawan bagian produksi yang juga merangkap sebagai *Operational* dan *Maintenance* di PT. Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang, bahwa dalam perusahaan ini terdapat ambiguitas peran atau dengan kata lain terjadi tumpang tindih pekerjaan, selain itu karyawan terlalu dituntut oleh banyaknya tuntutan tugas dan tekanan waktu selama bekerja, dan ada beberapa masalah konflik antar pekerja namun masih dalam batas wajar tidak sampai terjadi pemogokan kerja. Dari hasil wawancara tersebut karyawan dapat dimungkinkan mengalami stres kerja. Hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pula terhadap semangat kerja para karyawan, maka dari itu semangat kerja sangatlah penting dimiliki bagi semua karyawan agar perusahaan dapat berjalan sesuai target yang telah ditentukan. Adapun data hasil penjualan 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan 5 Tahun Terakhir (Dalam M³ (Meter Kubik))

| Tahun | Bulan | | Jumlah |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| | Jan – Jun | Jul – Des | |
| 2015 | 2.121.425 | 2.215.842 | 4.337.267 |
| 2016 | 1.795.015 | 2.391.995 | 4.187.010 |
| 2017 | 2.805.543 | 3.035.579 | 5.841.072 |
| 2018 | 2.448.166 | 3.958.649 | 6.064.365 |
| 2019 | 2.169.855 | 3.054.737 | 5.224.592 |

Sumber : PT. CNG Hilir Raya (2020)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hasil penjualan selama 5 tahun terakhir bersifat fluktuatif yang artinya ada penurunan dan kenaikan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2018 ke 2019 terjadi penurunan sebesar 839,773 bahkan angka ini mengalahkan 2016 hingga turun mencapai 150,257. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan dapat menunjukkan turun atau rendahnya produktivitas

karyawan sebagaimana menurut Nitisemito (2015) salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres terhadap semangat kerja. Pada penelitian Fahmi (2016) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Hidayat (2019) adanya pengaruh stres kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Suhery & Nurofik (2020) stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai PDAM di Kabupaten Solok Selatan. Dengan data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kemungkinan adanya potensi yang serupa terjadi di perusahaan manapun terutama perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka peneliti tertarik meneliti secara lebih dalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha mengelola stres kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah dalam praktiknya.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Stres Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan individu itu mengalami stres kerja. Salah satu teori stres yang dapat diterapkan dalam stres kerja adalah teori hambatan perilaku (*Behaviour Constraints Theory*) konsep dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan, akan mendorong terjadinya hambatan kapasitas dalam proses informasi (Fisher, 1984). Hal ini mengakibatkan orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang berlangsung. Perasaan kehilangan kontrol merupakan langkah awal dari teori kendala perilaku.

Istilah hambatan berarti terdapat sesuatu dari lingkungan yang membatasi atau menginterferensi dengan sesuatu, apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan ataupun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman. Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis. Jika usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan atau *learned helplessness* (Veitch & Arkelin, 1995).

Lingkungan kerja seringkali berisi situasi-situasi dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual, perilaku, dan psikologis (Yusuf, 2016). Sedangkan menurut Wibowo (2017), stres adalah respon adaptif orang pada stimulus yang menempatkan psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya.

Hamali (2016) stres ditempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beraneka ragam bagi setiap individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang dirasakan oleh karyawan atau individu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis, apabila individu tersebut tidak dapat

mengimbangi tuntutan dan tekanan dari organisasi atau perusahaan maka individu tersebut berpeluang mengalami stres kerja.

2.1.2. Jenis – Jenis Stres Kerja

Berdasarkan data dari *National Safety Council* (Dalam penelitian Windarti, 2019) menggolongkan stres menjadi 2 jenis yaitu :

- a. Stres baik (*Eustress*), yaitu segala situasi dan kondisi yang dapat memberi motivasi atau memberikan inspirasi.
- b. Stres buruk (*Distress*), Yaitu stres yang dapat membuat menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan. Stres buruk terbagi menjadi akut dan stres kronik.

2.1.3. Sifat Stres Kerja

Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, menurut Hamali (2016) yaitu :

1. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan karier karyawan.

2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat, dan makmur.
3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
4. Aspek stres yang berakar dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karier, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

2.1.4. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Sheridan dan Radmacher (dalam penelitian Dewiati, 2018) menyebutkan 3 faktor penyebab stres kerja yaitu :

- a. Faktor lingkungan

Kondisi global penyebab stres kerja diantaranya ketidakpastian ekonomi, berupa daur bisnis, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi yang dapat menyebabkan keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi pengguna dalam waktu yang singkat.

b. Faktor organisasional

Merupakan kondisi-kondisi didalam organisasi yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain:

1. Kondisi intrinsik pekerjaan
2. Karakteristik peran
3. Karakteristik lingkungan sosial
4. Lingkungan organisasi
5. Karakteristik fisik lingkungan kerja

c. Faktor individual

Merupakan semua hal yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu diluar pekerjaan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian karyawan yang rentan terhadap stres.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain: faktor dari dalam organisasi, faktor dari lingkungan dan faktor dari individu. Penelitian ini membahas lebih khusus terhadap faktor yang berkaitan dengan organisasi yang mana kondisi-kondisi di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja adalah kondisi intrinsik pekerjaan, karakteristik peran, karakteristik lingkungan sosial, lingkungan organisasi dan karakteristik fisik lingkungan kerja.

2.1.5. Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta dalam penelitian Haruman (2019), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Dampak terhadap perusahaan

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan :

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan bahwa adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan

dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.1.6. Pendekatan Stres Kerja

Cara mengelola stres menurut Sunyoto (2013) terdapat 2 pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi dan memperluas jaringan dukungan sosial. Sementara itu, pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan.

2.1.7. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2015), indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, banyaknya tugas pekerjaan dan tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, dalam hal ini dengan kata lain ambiguitas peran.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, seperti konflik antar karyawan dan konflik bawahan dengan atasan.

2.1.8. Definisi Semangat Kerja

Menurut Murdani (2012), 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. Sari (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, kepuasan bekerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Cecilia (2015) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handayani (2017) semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.9. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Nawawi (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja dan hubungan manusiawi. Menurut Nurjanah (2013) mengatakan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja yakni dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu sendiri seperti kompensasi, bonus dan sebagainya.

2.1.10. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Nitisemito (2015) berpendapat bahwa indikasi turunnya semangat kerja merupakan kecenderungan yang secara umum perlu diketahui. Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut.

1. Rendahnya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absensi yang naik atau turun.

Umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Dengan demikian akan menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya sementara.

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

4. Kegelisahan dimana-mana

Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntunan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja pegawai sehingga perlu bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengetahui sebab-sebabnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memahami penyebab menurunnya semangat kerja karyawan sehingga dapat mencegah akibat yang ditimbulkannya.

2.1.11. Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Absensi, tingkat kehadiran dalam bekerja, absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas.
2. Kualitas, dengan menggunakan ukuran ketelitian, kelengkapan, ketepatan, dan kerapian.
3. Disiplin, kepatuhan seseorang terhadap sistem prosedur, peraturan, dan ketentuan yang berlaku.
4. Kreativitas karyawan, dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.
5. Sikap minat kerja, menggunakan ukuran berminat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.

2.1.12. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Sehingga para karyawan dapat terjamin keuangannya dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya.

2.2. Hubungan Stres Kerja dan Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbeda halnya dengan penelitian (Suhery & Nurofik., 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. sedangkan (Enjeli dkk., 2020; Arianti., 2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, namun (Agustina ddk, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan dan (Anugrah dkk, 2018) hanya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya baik dari hasil penelitian, variabel pendukung (X) yang digunakan, dan objek penelitian. Dengan terdapatnya perbedaan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat indikasi bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja baik secara negatif dan signifikan, berpengaruh nyata, signifikan dan positif bahkan tidak adanya pengaruh, sehingga hal ini menambah keingintahuan peneliti untuk melakukan dan menguji dengan variabel yang sama yakni pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul dan Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---------------------------------------|--|
| 1 | Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. Sumber : Fahmi, Syaifuddin,. Jurnal Ekonomi Modernisasi 2016. Vol.12 No.3. | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. | X1: Stres Kerja Y : Semangat Kerja | X2 : Konflik Kerja Objek Penelitian |
| 2 | Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. Sumber : Hidayat , Asri,. dkk. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial 2019. Vol.14 No.2. | stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Begitu pula konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. | X1: Stres Kerja Y : Semangat Kerja | Objek Penelitian |
| 3 | Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah <i>Mother and Baby</i>). Sumber : Wartono, Tri. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen 2017. Vol.4 No.2. | hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. | X : Stres Kerja | Y : Kinerja |
| 4 | Pengaruh motivasi kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan marketing PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Sumber : Enjeli, Chika, Feroni,. | Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Selanjutnya, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap semangat dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat | X3 : Stres Kerja | X1 : Motivasi Kerja |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | dkk. Jurnal Manajemen dan Bisnis 2020. Vol.2. | kerja. | | |
| 5 | Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Wawasan Kebun Nusantara bengkayang. Sumber : Diana, Tri,. dkk. Jurnal Ekonomi STIEP 2020. Vol.5 No.1. | Variabel stress berpengaruh terhadap variabel kinerja. stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja | X : Stres Kerja | Y : Kinerja Objek Penelitian |
| 6 | Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dexe Medica Cabang Medan. Sumber : Agustina, Ayuna,. dkk. Jurnal Bisnis Corporate 2019. Vol.4 No.1. | Konflik (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan (Y). | X2 : Stres Kerja Y : Semangat Kerja | X1 : Konflik Objek Penelitian |
| 7 | Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sumber : Aprilia, Friska,. dkk. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau 2017. 4 (1), 87-100. | Hasil penelitian menunjukkan, uji regresi simultan (uji-f) menunjukkan bahwa beban kerja, Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan uji parsial (uji-t) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. | X2 : Stres Kerja | X3 : Motivasi Kerja X1 : Beban Kerja Y : Kinerja Objek Penelitian |
| 8 | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar | X2: Stres Kerja | X1 : Pelatihan kerja Y : |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. Sumber : Zulkarnaen, Wandy,. dkk. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) 2018. 2 (3), 151-177. | 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. | | Produktivitas |
| 9 | Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai (studi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Batu, Jawa Timur). Sumber : Arianti, Meisa, Najalina, Kiki, Dewi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 2017. 5(2). | Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. | X2 : Stres Kerja Y : Semangat Kerja | X1: Lingkungan Kerja Objek Penelitian |
| 10 | <i>Impact of stress on creative human resources and psychological counseling in crises.</i> Sumber : Kassymova, Gulzhaina, K., et al. <i>International Journal of Education and information Technologies</i> 2019. 13 (1), 26-32. | Stres dan kemampuan kreatif seseorang berinteraksi secara ambigu. Di satu sisi, stres menekan kemampuan kreatif, serta semua kemampuan intelektual seseorang. Di samping itu, stres mendorong orang untuk mencari bentuk respons baru, yaitu kreativitas. Sifat kreativitas dalam situasi stres sebagian besar terkait dengan jenis stres. Semakin banyak stres yang dialami seseorang, semakin tinggi dan semakin besar pencapaian | Stres Kerja | Objek Penelitian |

- kreatifnya. Di sisi ketiga, kemampuan kreatif individu membantunya untuk mengalami stres dengan mudah, terkadang tidak menyadarinya. Di sisi keempat, kemampuan kreatif seseorang "menuntun" dia ke situasi stres tertentu yang terkait dengan kebutuhan untuk realisasinya, serta dengan penentangan pola aktivitas kehidupan sosial yang kreatif dan reproduktif (stereotip).
- 11 *The impact of job stress on employee job performance in Aavin, Coimbatore.* Sumber : Vijayan, Mathangi. *Journal of Organizational and Human Behavior* 2017. Vol.6. Beban kerja mempengaruhi kinerja kerja secara lebih signifikan. Secara keseluruhan terlihat jelas bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- X :
Stres Kerja
- Y :
Kinerja
- Objek Penelitian
- 12 *To compensate for work-related stress? Work engagement among intensive care professionals.* Sumber : Mol, Margo, M, C, Van., et. al. *Australian Critical Care G. Model* 2017. Aucc – 375 : mo. Of pages 8. Beban kerja ini tidak mempengaruhi tingkat keterikatan kerja, yang tinggi baik untuk intensivis maupun perawat meskipun diketahui tuntutan pekerjaan tinggi.
- Stres Kerja
- Objek Penelitian
- 13 *The effect of work conflict and work stress on the spirit at work of local water company (PDAM) employee in South Solok Regency.* Hasil ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai PDAM di Kabupaten Solok
- X2 :
Stres Kerja
- Y :
Semangat Kerja
- X1:
Konflik Kerja
- Objek Penelitian

- Sumber : Suhery. & Nurofik, Agus. *Ilomata International Journal Of Management* 2020. Vol.1 No.3.
- Selatan dengan nilai sig. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian dalam penelitian ini.
- 14 *Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: A comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists.* Sumber : Bruschini et. al. *Work* 2018. Vol. 59 No.1. Kelelahan Emosional 32%, Depersonalisasi 13% dan Prestasi Pribadi 9%. Secara keseluruhan, 14% peserta berisiko tinggi mengalami kelelahan. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan antara ketiga kategori profesional tersebut.
- Stres Kerja Objek Penelitian
- 15 *The causes and effects of work stress in construction project managers: the case in Sri Lanka.* Sumber : Senaratne, Sepani., & Gopalasingam Velmurugu Rasa. *Journal Of Construction Management* 2016. :1562 – 3599. Secara positif mempengaruhi kinerja, dalam konteks yang diteliti, dampak negatif pada kinerja tugas, interpersonal dan organisasi ditemukan karena tingginya tingkat stres yang dihadapi oleh CPM.
- Stres Kerja Objek Penelitian
- 16 *The effect of emosional inteligen on burnout and impact on the Nurses' quality.* Sumber : Hanafi, Agustina. *Journal of Economics, Business, and Accountancy* Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional. Selanjutnya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kualitas asuhan keperawatan.
- Stres kerja Kualitas layanan Objek Penelitian

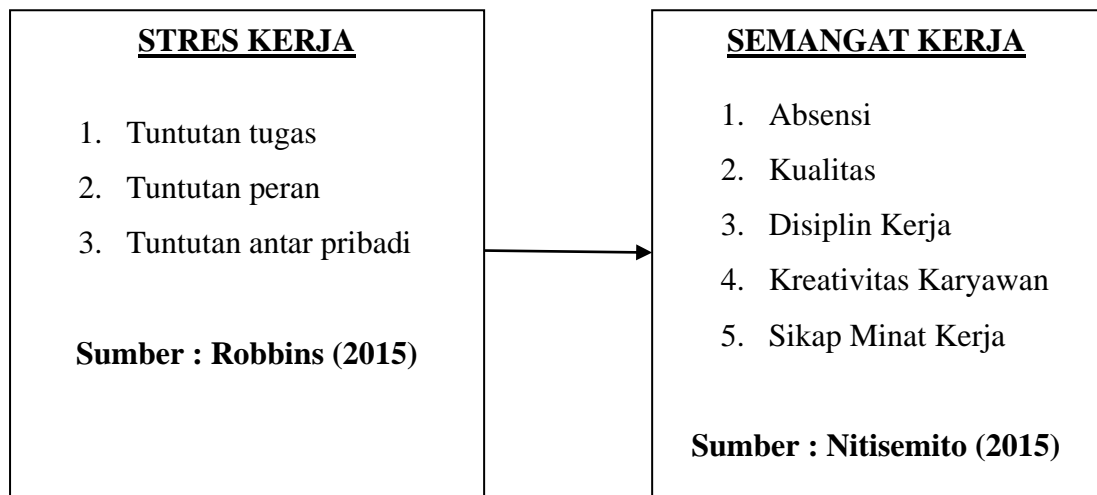
2016. Vol.19 No.1.
- 17 *The association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City.* Sumber : Norouzi, Reza., et al. *Journal of Occupational Health and Epidemiology* 2018. 7 (1), 3-10.
- 18 Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai BKPSDM Padang Pariaman. Sumber : Anugrah, Fajri., dkk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2018. Vol.13 No.2.
- Yang terpenting, ada efek langsung yang lebih besar dari kecerdasan emosional terhadap kualitas layanan daripada efek tidak langsung melalui pengalaman emosional. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel antusiasme kerja memiliki peran mediasi antara spiritualitas kerja dan stres kerja dengan etika kerja perawat ($P < 0,001$). Selain itu, spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif (0,277) dan stres kerja negatif (-0,204) signifikan terhadap etika kerja ($P < 0,001$).
- Stres Kerja
- X1 :
Stres Kerja
- Y :
Semangat Kerja
- Spiritualitas Tempat Kerja
- Etika Kerja
- Mediasi Antusiasme Kerja
- Objek Penelitian
- X2 :
Konflik Kerja
- X3 :
Lingkungan Kerja
- Objek Penelitian

| | | | | |
|----|--|---|-----------------------------|---|
| 19 | <p>Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Merauke. Sumber : Wulan, Dewi, Putri, Anjar., dkk. Hasanuddin <i>Journal of Applied Business and Entrepreneurship</i> 2018. Vol.2 No2.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>X1 : Stres Kerja</p> | <p>X2 : Motivasi</p> <p>Y: Kepuasan dan Kinerja</p> <p>Objek Penelitian</p> |
| 20 | <p><i>Stress, self-esteem and well-being among female health professionals: A randomized clinical trial on the impact of a self-care intervention mediated by the senses.</i> Sumber : Leao, Eliseth, Ribeiro., et al. PLoS ONE 2017. Vol.12 No.2.</p> | <p>Kelompok Bisensory memiliki stres yang lebih rendah pada ketiga penilaian ($p = 0,017; 0,012; 0,036$), kepuasan hidup 8% lebih tinggi saat tindak lanjut dibandingkan pada awal (95% CI: 2% hingga 15%, $p = 0,016$), peningkatan 10% pada pengaruh positif (95% CI: 2% menjadi 19%, $p = 0,011$) dan penurunan pengaruh negatif 12% (95% CI: 3% menjadi 21% lebih sedikit, $p = 0,014$) setelah 30 hari. Kelompok Multisensory menunjukkan peningkatan harga diri</p> | <p>Stres Kerja</p> | <p>Harga diri</p> <p>Kesejahteraan</p> <p>Objek Penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|--|--------------------|---|
| | | (p = 0,012) dan penurunan kortisol (p = 0,036) setelah 30 hari intervensi. Kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan dalam variabel yang diteliti, kecuali untuk kortisol. | | |
| 21 | The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. | Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. | X : Stres Kerja | Y : Kinerja. Variabel Mediasi yaitu Kepuasan Kerja Objek Penelitian |
| | Hanafi, Agustina., Zunaidah., Mistari Ulfa International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 8 No. 8, 2018 | | | |
| 22 | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. | Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. | X : Stres Kerja | Kuepuasan Kerja dan Variabel Y yaitu Komitmen Objek Penelitian |
| | Hanafi, Agustina et al Andalas Management Review, Vol. 4 No.2, 2020 | | | |

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan faktor tentang variabel stres kerja dan semangat kerja terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat menggambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam Penelitian ini, informasi, data serta sampel diambil dari objek penelitian yaitu tenaga kerja di PT CNG Hilir Raya (CHR) yang didirikan untuk melayani permintaan pemerintah akan gas alam terkompresi, terletak di Jl. Demang Lebar Daun No.89, Palembang 30137. Permasalahan dibatasi dalam ruang lingkup pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pada PT CNG Hilir Raya Palembang.

3.2. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT CNG Hilir Raya Palembang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi adalah sampel dan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner, rancangan penelitian ini ditentukan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan semangat kerja.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Menurut Wiley (2013) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar.

b. Data Kuantitatif

Menurut Wiley (2013) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif dimana data diperoleh dari kuesioner yang pernyataannya diberi skor kemudian diangkakan dan dihitung secara statistik.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data terdiri dari data sekunder dan data primer.

- Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Wiley, 2013).

Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 44 karyawan PT CNG Hilir Raya Palembang.

- Data Sekunder

Menurut Husein Umar (2013) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Kuesioner

Wiley (2013) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Pengukuran kuesioner menggunakan Skala *Likert* sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Tabel 3 Skala Pengukuran

| No. | Jawaban | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu – Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Ramli, 2016)

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yang berjumlah 44 orang termasuk karyawan dan atasan.

3.5.2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana apabila jumlah populasi relatif sedikit maka semua bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 44 orang karyawan. (Sutrisno, 2016).

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Instrumen dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Data yang valid itu merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesuai dengan fakta dalam penelitian (Ghozali, 2016). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali dalam mengukur objek yang sama dalam setiap pengukuran, yakni jawaban responden konsisten dalam waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis Cronbach's Alpha. Dengan ketentuan jika Reliability Coefficient (Alpha) nilainya $> 0,60$ (Cronbach's Alpha > 060) maka variabel dan juga butir yang telah diukur dinyatakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya. (Ghozali, 2016).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis ini menjelaskan bahwa analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan dari regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Semangat Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

b = Koefisien Regresi

X = Stress Kerja

e = Standar Error

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

3.7.2.1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi (r) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Ketentuan dari korelasi adalah sebagai berikut :

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|--------------------|
| 0,00 s/d 0,20 | Tidak Ada Korelasi |
| 0,21 s/d 0,40 | Korelasi Lemah |
| 0,41 s/d 0,60 | Korelasi Sedang |
| 0,61 s/d 0,80 | Korelasi Kuat |
| 0,81 s/d 1,00 | Korelasi Sempurna |

Sumber : Ramli (2016)

3.7.2.1. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien ini mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Nilai r² yang kecil (0) berarti bahwa kemampuan dari variabel independen atau berpengaruh kecil terhadap variabel dependen. Nilai – nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen yang memberikan hampir semua variasi atau mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji t

Ghozali (2016) uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan yakni sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas kurang dari 0,05 : koefisien regresi signifikan
2. Apabila probabilitas lebih dari 0,05 : koefisien regresi tidak signifikan

3.8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian yakni variabel X dan variabel Y.

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Kuesioner |
|---------------------------------------|-------------------|--|---------|-----------|
| Stres Kerja (X) Robbins (2006) | 1. Tuntutan Tugas | 1. Terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. | Ordinal | 1-3 |
| | | 2. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | |
| | | 3. Banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat | | |
| | 2. Tuntutan Peran | 1. Ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan | Ordinal | 4-6 |
| | | 2. Tumpang tindih pekerjaan | | |
| | | 3. Tuntutan peran mengenai tanggung jawab | | |

| | | | | | |
|---|---------------------------|--|---|-------|--|
| Semangat Kerja (Y) Nitisemito (2015) | | | dan pekerjaan yang diemban memiliki resiko yang cukup besar | | |
| | 3. Tuntutan Antar Pribadi | 1. Terjadi perselisihan antar karyawan 2. Ketidaknyamanan dengan atasan/bawahan | Ordinal | 7-9 | |
| | 1. Absensi | 1. Tingkat kehadiran karyawan 2. Ketepatan waktu karyawan datang dan pulang kerja 3. Terlalu sering izin atau cuti kerja selama bekerja | Ordinal | 10-12 | |
| | 2. Kualitas | 1. Tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja 2. Selalu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab 3. Kemampuan dalam meningkatkan keterampilan atau skills dibidang pekerjaan yang diembannya | Ordinal | 13-15 | |
| | 3. Disiplin | 1. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Mematuhi semua prosedur dan SOP dalam bekerja 3. Tingkat disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan dan menghindari larangan dari perusahaan (seperti | Ordinal | 16-18 | |

| | | | | |
|-------------------------|--|--|---------|-------|
| | | larangan merokok di dalam ruang kerja) | | |
| 4. Kreativitas Karyawan | 1. Mampu menuangkan ide atau gagasan baru untuk perusahaan | | Ordinal | 19-21 |
| | 2. Bersedia memberikan masukan atau ide tersendiri dalam bekerja | | | |
| | 3. Kemampuan mengeksplor bakat individual diluar bidang pekerjaanya (seperti MC dll) | | | |
| 5. Sikap Minat Kerja | 1. Menyukai pekerjaan yang dimiliki dan semangat dalam bekerja | | | 22-24 |
| | 2. Bersungguh-sungguh dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan | | | |
| | 3. Tingkat kenyamanan dengan lingkungan dan suasana kerja | | | |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang ditahun 2009 mendirikan SPBG pertamanya untuk melayani permintaan pemerintah provinsi Sumatera akan gas alam terkompresi untuk digunakan di 200 kendaraan operasional pemerintah daerah setempat dan 600 unit transportasi umum di Sumatera Selatan. Karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang secara keseluruhan berjumlah 44 orang. Karyawan terdiri atas 36 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 8 karyawan berjenis kelamin perempuan. PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No.89, Palembang 30137.

Sejak dua tahun terakhir sampai saat ini PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang semakin berkembang dengan pesat dikarenakan adanya peluncuran produk terbaru yakni Gas Ritel (Gasra), berupa gas ramah lingkungan yang diperuntukan bagi bisnis ritel yang mana Gasra sendiri merupakan Compressed Natural Gas (CNG) atau gas alam terkompresi yang terintergrasi dalam bentuk tabung yang 30 persen lebih efisien penggunaannya dibanding Liquid Petroleum Gas (LPG). Hal ini tentunya adalah upaya dari pihak perseroan untuk menyediakan pasokan gas bagi bisnis ritel di Palembang. Perusahaan mendapat margin dan keuntungan sehingga tidak hanya bermanfaat bagi pendapatan pribadi namun juga turut berkontribusi untuk pendapatan asli daerah (PAD) Kota Palembang.

Spesialisasi Perusahaan terdiri dari Liquid Natural Gas (LNG) Project sebagai sistem transportasi alam yakni melalui jalur pipa, kemudian dengan jalur darat menggunakan transportasi Trailer dalam bentuk Compressed Natural Gas (CNG). NGV/BBG merupakan bahan bakar yang terdiri dari bahan bakar Pembangkit Listrik Tenaga Gas/Uap, bahan bakar industri ringan, menengah dan berat serta bahan bakar kendaraan bermotor. SCADA (*Supervisory Control And Data Acquisition*) ialah sistem kendali industri berbasis komputer yang dipakai untuk pengontrolan suatu proses, seperti proses produksi, distribusi pipa gas, sistem komunikasi yang kompleks, sistem peringatan dini serta proses fasilitas gedung. CNG Station, EPC (*Engineering-Procurement-Construction*) yakni sebagai pekerjaan contractor. CNG Engineering, CNG Instrumentation, CNG Information System, CNG Project, CNG Compressor, CNG Gas Engine, CNG Dispenser.

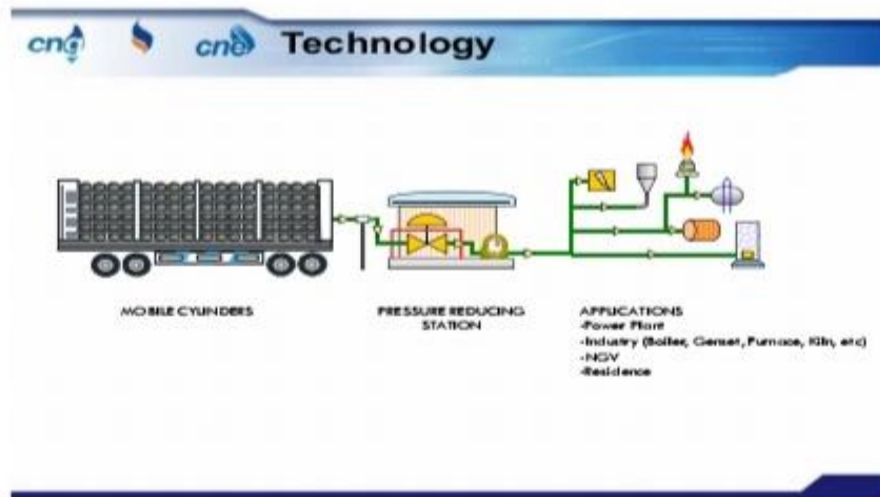
Bahan baku terdiri dari bahan baku pabrik Pupuk, Petrokimia, Metanol, bahan baku Plastik (LDPE = *Low Density Polyethylene*, LLDPE = *Linear Low Density Polyethylene*, HDPE = *High Density Polyethylen*, PE= *Poly Ethylene*, PVC= *Poly vinyl Chloride*, C3 dan C4-nya untuk LPG, CO₂-nya untuk *soft drink*, *dry ice* pengawet makanan, hujan buatan, industri besi tuang, pengelasan dan bahan pemadam api ringan serta gas alam sebagai komoditas energi untuk ekspor, yakni Liquefied Natural Gas (LNG).

Dalam melayani kebutuhan pelanggannya, PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas mutu teknologi peralatan yang dimilikinya baik disisi operasional plant

PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, rangkaian tabung (Gasket) beserta trailer pendukungnya dan peralatan disisi konsumen yaitu rangkain PRS (Pressure Regulating System). Berikut adalah gambaran peralatan sistem CNG.



Gbr.1 Rangkaian Peralatan CNG di Plant Produksi PT CNG



Gbr.2 Rangksian Peralatan CNG di Plant konsumen

Sumber : PT. CNG Hilir Raya (2020)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang

Kami menilai diri kami sebagai perusahaan trading dan distribusi gas terkemuka di Indonesia.

2. Misi PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang

- 1) Berperan aktif dalam mendukung program pemerintah untuk meningkatkan penggunaan gas alam sebagai sumber energi alternatif selain dari bahan bakar minyak.
- 2) Bekerjasama secara berdampingan dengan seluruh pihak yang terkait dalam mempromosikan penggunaan kendaraan berbahan bakar gas (NGV) untuk mengurangi ketergantungan Indonesia akan bahan bakar minyak. Selain itu, juga untuk mengurangi subsidi pemerintah dan mengembangkan sistem transportasi yang lebih sempurna.
- 3) Berkomitmen untuk mengimplementasikan manajemen perusahaan yang baik dan mengaplikasikan standar etika tertinggi di dalam berbisnis. Berintegrasi dengan pasar dinamis di bidang industri energi dan terus berinovasi sebagai perusahaan yang berbasis ilmu pengetahuan.
- 4) Mengupayakan yang terbaik untuk memberikan nilai yang maksimum kepada para pemegang kepentingan.
- 5) Meningkatkan daya kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, dan menyediakan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan mereka.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Profil Responden

4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden

Profil responden dengan berdasarkan jenis kelamin dibuat dengan tujuan yakni mengetahui proporsi berdasarkan jenis kelamin responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Data mengenai distribusi jenis kelamin responden dijabarkan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|----------------|
| Laki – Laki | 36 | 81,8 |
| Perempuan | 8 | 18,2 |
| Total | 44 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, dimana presentasi dari frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin persentase terbanyak yakni sebesar 81,8% karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa lebih banyak karyawan laki-laki yang masing-masing berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan yang artinya karyawan laki-laki mendominasi oleh sebab itu dapat dikatakan normal dalam sebuah instansi atau sebuah PT, dimana umumnya karyawan laki-laki lebih dapat bekerja dengan cepat dan tanggap terutama dalam pekerjaan lapangan dibandingkan karyawan perempuan.

4.2.1.2. Usia Responden

Profil dengan berdasarkan usia dari responden dibuat dengan tujuan untuk

mengetahui proporsi tingkat usia dari karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Data mengenai distribusi frekuensi tingkat usia karyawan dijabarkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden

| Usia (Tahun) | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------|
| >30 | 9 | 20,5 |
| 36-40 | 19 | 43,2 |
| > 40 | 16 | 36,4 |
| Total | 44 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, dimana hasil frekuensinya lebih banyak adalah karyawan dengan rentang usia 36-40 tahun. Sebagaimana penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa rentang usia 36-40 masing-masing 25,97%, 32,4% dan 29% yang mana hal ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan dapat dikatakan sudah matang dalam berpikir, memahami dan melaksanakan pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan dibawah umur 30 tahun atau lebih dari 40 tahun.

4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden

Profil responden berdasarkan dari pendidikan terakhir responden ini dibuat dengan tujuan mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang dijabarkan dalam Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|

| | | |
|--------------|-----------|------------|
| SMA/SMK | 14 | 31,8 |
| D3 | 6 | 13,6 |
| S1 | 21 | 47,7 |
| S2 | 3 | 6,8 |
| Total | 44 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni distribusi frekuensinya lebih banyak adalah dengan pendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 47,7% dengan total 21 karyawan. Sebagaimana berdasarkan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Vijayan., 2017) bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah S1, namun berbeda halnya dengan penelitian terdahulu berdasarkan Zulkarnaen (2018) bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMA.

4.2.1.4. Status Responden

Profil responden berdasarkan dari status responden ini dibuat dengan tujuan mengetahui proporsi status responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang dijabarkan dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Status Responden

| Status | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|--------------------------------|-----------------------|
| Menikah | 31 | 70,5 |
| Belum Menikah | 13 | 29,5 |
| Total | 44 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni distribusi frekuensinya lebih banyak adalah dengan status sudah menikah

sebanyak 70,5% yakni dengan total 31 karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Seneratne., 2016; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa status responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan yang belum menikah sebanyak 86,1% dan 80%.

4.2.1.5. Tingkat Lama Kerja Responden

Profil responden berdasarkan dari status responden ini dibuat dengan tujuan mengetahui proporsi lama kerja responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang dijabarkan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

| Lama Kerja | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 1-3 Tahun | 17 | 38.6 |
| >3 Tahun | 27 | 61.4 |
| Total | 44 | 100 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni distribusi frekuensinya lebih banyak adalah lama kerja lebih dari 3 tahun yakni sebanyak 61,4% dengan total 27 karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian terdahulu Fahmi (2016) menyatakan bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 3 tahun mencapai angka 40,26%.

4.2.2. Deskripsi Cross Tabulation Responden

Tabel 4.6 Distribusi Cross Tabulation Jenis Kelamin * Lama kerja

| Lama_Kerja | | Total |
|-------------------|----|--------------|
| 1-3 | >3 | |
| | | |

| | | | | |
|---------------|-----------|----|----|----|
| Jenis_Kelamin | Laki-laki | 11 | 25 | 36 |
| | Perempuan | 6 | 2 | 8 |
| Total | | 17 | 27 | 44 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni distribusi cross tabulation lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laiki dengan lama kerja >3 tahun sebanyak 25 orang dengan jumlah total keseluruhan 36 orang dan karyawan perempuan lebih banyak bekerja dengan lama kerja 1-3 tahun sebanyak 6 orang dengan total keseluruhan 8 orang. Hal ini berarti bahwa karyawan laki-laki secara keseluruhan mendominasi dibandingkan karyawan perempuan. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa lebih banyak karwayan laki-laki yang masing-masing berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan dan menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 3 tahun mencapai angka 40,26%. Artinya dari kedua persilangan antara jenis kelamin laki-laki dan lama kerja >3 tahun memberikan persentase yang lebih tinggi maka dari itu akan sangat dimungkinkan terjadinya stres kerja.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Cross Tabulation Jenis Kelamin * Usia

| Jenis_Kelamin | Laki-lakki | Usia | | | Total |
|---------------|------------|------|--------|-----|-------|
| | | >30 | >36-40 | >40 | |
| | | 4 | 16 | 16 | 36 |

| | | | | | |
|-------|-----------|---|----|----|----|
| | Perempuan | 5 | 3 | 0 | 8 |
| Total | | 9 | 19 | 16 | 44 |

Sumber : Data Primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni distribusi cross tabulation lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki dengan usia >36-40 tahun dan >40 tahun sebanyak 32 orang dengan jumlah total keseluruhan 36 orang sedangkan karyawan perempuan lebih banyak bekerja dengan usia >30 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah total keseluruhan 8 orang. Hal ini berarti bahwa karyawan laki-laki secara keseluruhan mendominasi dibandingkan karyawan perempuan. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa Lebih banyak karyawan laki-laki yang masing masing berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan dan menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa rentang usia 36-40 masing-masing 25,97%, 32,4% dan 29%. Artinya dari kedua persilangan antara jenis kelamin laki-laki dan usia >36-40 tahun dan >40 tahun memberikan persentase yang lebih tinggi maka dari itu akan sangat dimungkinkan terjadinya stres kerja.

4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)

Hasil analisis pada Tabel 4.8 berikut menggambarkan tentang bagaimana tanggapan dari responden terhadap variabel stress kerja. Data distribusi frekuensi tanggapan dari responden dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X)

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden (Orang) | | | | | Persentase (%) | | | | |
|----|--|--------------------------------|----|----|----|----|----------------|----|------|------|------|
| | | STS | TS | RR | S | SS | STS | TS | RR | S | SS |
| 1 | Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. | 0 | 0 | 4 | 30 | 10 | 0 | 0 | 9,1 | 68,2 | 22,7 |
| 2 | Saya merasa tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan melampaui kemampuan. | 0 | 0 | 5 | 27 | 12 | 0 | 0 | 11,4 | 61,4 | 27,2 |
| 3 | Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi. | 0 | 0 | 0 | 39 | 5 | 0 | 0 | 0 | 88,6 | 11,4 |
| 4 | Saya kurang mampu memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam bekerja. | 0 | 0 | 4 | 9 | 31 | 0 | 0 | 9,1 | 20,4 | 70,5 |
| 5 | Saya merasa selama bekerja terjadi tumpang tindih pekerjaan. | 0 | 0 | 1 | 37 | 6 | 0 | 0 | 2,3 | 84,1 | 13,6 |
| 6 | Pekerjaan yang saya emban sekarang memiliki tingkat resiko yang cukup besar. | 0 | 0 | 4 | 30 | 20 | 0 | 0 | 9,1 | 68,2 | 22,7 |
| 7 | Selama bekerja saya pernah berselisih paham dengan sesama rekan kerja. | 0 | 0 | 4 | 14 | 26 | 0 | 0 | 9,1 | 31,9 | 59,0 |
| 8 | Sikap pimpinan | 0 | 0 | 2 | 13 | 29 | 0 | 0 | 4,5 | 29,6 | 65,9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|----|---|---|---|------|------|-----|--|
| | dan bawahan kurang memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja. | | | | | | | | | | | |
| 9 | Kurang adanya umpan balik yang baik terhadap pekerjaan saya (seperti pujian dan penghargaan terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik). | 0 | 0 | 9 | 32 | 3 | 0 | 0 | 20,5 | 72,7 | 6,8 | |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi tanggapan karyawan pada tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwasannya tanggapan karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, berdasarkan indikator-indikator dari variabel stres kerja yang telah dituangkan dalam kuesioner, distribusi frekuensi tanggapan dari karyawan pada masing-masing indikator yang telah dituangkan dalam butir pernyataan pada kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut:

Pada butir pernyataan pertama, responden banyak menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan sebesar 86,2%. Dengan ini dapat diketahui bahwasannya karyawan menyadari bahwa karyawan merasa selama bekerja, terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini tentunya dapat menjadi indikasi penyebab karyawan akan mengalami stres kerja sebagaimana menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu inidikasi munculnya stres kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan.

Pada butir pernyataan kedua, responden lebih banyak menyatakan setuju

dengan pernyataan yang diajukan sebesar 61,4%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya karyawan menyetujui dan menyatakan bahwa selama bekerja karyawan merasa tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan melampaui kemampuan yang dimiliki karyawan. sebagaimana menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa stres muncul karna adanya ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek salah satunya ialah aspek berpikir.

Pada butir pernyataan ketiga, responden lebih banyak menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebanyak 88,6%. Dengan ini responden mayoritas menyatakan bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi. Hal ini dapat mendukung salah satu penyebab dari karyawan mengalami stres kerja sebagaimana menurut Sheridan dan Radmacher (2018) bahwa faktor penyebab stres kerja dapat diakibatkan dari faktor organisasional yang berhubungan dengan kondisi instrinsik pekerjaan dimana keahlian dan kemampuan berkaitan dengan target perusahaan dan tuntutan tugas.

Pada butir pernyataan keempat, responden lebih banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 70,5% hal ini menunjukkan karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa kurang mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sebagaimana menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi seorang dapat mengalami stres kerja dapat dilihat dari tuntutan peran yang mana dengan adanya peran ganda sebagaimana di jelaskan pada latar

belakang dapat membuat karyawan merasa bingung untuk memahami peran dan tanggung jawabnya.

Pada butir pernyataan kelima, responden lebih banyak yang menyatakan setuju pada pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebanyak 84,1%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan menyetujui bahwa selama bekerja karyawan merasa terjadi tumpang tindih pekerjaan. Sebagaimana menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi seorang dapat mengalami stres kerja dapat dilihat dari tuntutan peran yang mana dengan adanya tumpang tindih pekerjaan menyebabkan karyawan harus menyelesaikan secara bersamaan dari hal ini dapat menyebabkan stres kerja.

Pada butir pernyataan keenam, responden lebih banyak menyatakan jawaban setuju sebanyak 68,2% dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyetujui pekerjaan yang diemban karyawan sekarang memiliki tingkat resiko yang cukup besar. Sebagaimana menurut Yusuf (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja maupun pekerjaan seringkali berisi situasi-situasi tertekan yang bersifat individu dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan baik itu emosional, perseptual, perilaku dan psikologis yang artinya tingkat resiko yang cukup besar dirasakan tersebut tergantung dari individu tersebut sehingga dapat terindikasi munculnya stres.

Pada butir pernyataan ketujuh, responden lebih banyak menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan sebanyak 59,0%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya karyawan menyatakan bahwa selama bekerja karyawan pernah berselisih paham dengan sesama rekan kerja. Sebagaimana menurut Robbins

(2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi munculnya stres kerja berkaitan dengan tuntutan antar pribadi yang mana tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti konflik antar karyawan dimungkinkan akan dapat mengakibatkan stres.

Pada pernyataan kedelapan, responden lebih banyak menyatakan sangat setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan sebanyak 65,5%. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan menyetujui dan menyatakan bahwa sikap pimpinan dan bawahan kurang memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja. Sebagaimana menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi munculnya stres kerja berkaitan dengan tuntutan antar pribadi yang mana tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti konflik antar bawahan dengan atasan dapat memberikan ketidak nyamanan dalam bekerja.

Pada pernyataan kesembilan, responden lebih banyak menyatakan sangat setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan sebanyak 72,7%. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan menyetujui bahwa kurang adanya umpan balik yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, seperti pujian dan penghargaan terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik. Sebagaimana menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa salah satu indikasi munculnya stres kerja berkaitan dengan tuntutan antar pribadi.

Dari hasil pernyataan responden dapat disimpulkan bahwasannya hampir semua pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner juga dinyatakan setuju oleh responden yakni karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Dalam semua pernyataan kuesioner yakni delapan pernyataan

yang diuraikan oleh peneliti, item kuesioner yang memberikan sumbangsi terbesar yakni 88,6% dengan item kuesioner ketiga.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel stres kerja yang paling mendominasi jika dilihat dari hasil tanggapan responden yakni karyawan menyatakan dan menyetujui bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang diberikan karyawan terlalu tinggi. Dengan ini karyawan tentunya mungkin saja dapat mengalami stress kerja sebagaimana dikatakan secara umum bahwa jika seorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut dapat dikatakan individu itu mengalami stres kerja dan hasil tanggapan tersebut sejalan dengan penelitian Vijayan (2018) menyatakan bahwa sumbangsi terbanyak beban kerja sebesar 36,0% dimana target perusahaan dan tuntutan tugas termasuk kedalam beban kerja sebagai faktor penyebab stres kerja (Sheridan & Radmacher, 2018). Dari perolehan tanggapan responden ternyata target perusahaan dan tuntutan tugas adalah suatu yang membatasi sebagaimana menurut (Fisher., 1984; Veitch & Arkkelin., 1995) mengenai teori hambatan perilaku (*Behaviour Constraints Theory*) bahwa saat seorang mencoba menegaskan kembali kontrol yang mereka miliki namun usaha itu gagal maka muncullah ketidak berdayaan (*Learned Helplessness*).

4.2.3.2. Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Semangat Kerja

Hasil analisis pada tabel 4.9 yang dijabarkan berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan dari responden terhadap variabel Y yakni variabel semangat kerja. Data distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden (Orang) | | | | | Persentase (%) | | | | |
|----|--|--------------------------------|----|----|----|----|----------------|----|-----|------|------|
| | | STS | TS | RR | S | SS | STS | TS | RR | S | SS |
| 1 | 85% karyawan memenuhi kehadiran | 0 | 0 | 0 | 25 | 19 | 0 | 0 | 0 | 56,8 | 43,2 |
| 2 | Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu | 0 | 0 | 0 | 34 | 10 | 0 | 0 | 0 | 77,3 | 22,7 |
| 3 | Karyawan tidak sering mengambil cuti dan izin kerja | 0 | 0 | 0 | 22 | 22 | 0 | 0 | 0 | 50,0 | 50,0 |
| 4 | Karyawan mampu dan terus berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja | 0 | 0 | 0 | 29 | 15 | 0 | 0 | 0 | 65,9 | 34,1 |
| 5 | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | 0 | 0 | 0 | 32 | 12 | 0 | 0 | 0 | 72,7 | 27,3 |
| 6 | Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik di masing-masing pekerjaannya | 0 | 0 | 0 | 26 | 18 | 0 | 0 | 0 | 59,1 | 40,9 |
| 7 | Karyawan terus berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu | 0 | 0 | 1 | 33 | 10 | 0 | 0 | 2,3 | 75,0 | 22,7 |
| 8 | Karyawan mampu mematuhi dan mengikuti prosedur atau SOP yang telah | 0 | 0 | 0 | 27 | 17 | 0 | 0 | 0 | 61,4 | 38,6 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|----|---|---|-----|------|------|
| 9 | dibuat perusahaan Karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan | 0 | 0 | 0 | 29 | 7 | 0 | 0 | 0 | 80,6 | 19,4 |
| 10 | Karyawan mampu mengutarakan ide atau temuan terbaru demi meningkatkan pencapaian perusahaan | 0 | 0 | 0 | 34 | 10 | 0 | 0 | 0 | 77,3 | 22,7 |
| 11 | Karyawan berusaha untuk aktif memberikan saran atau masukan | 0 | 0 | 0 | 27 | 17 | 0 | 0 | 0 | 61,4 | 38,6 |
| 12 | Karyawan mampu dan berusaha mengeksplor bakat dan minat pribadi mereka dalam event diluar pekerjaan formal, seperti kemampuan menjadi MC, bermain musik dll | 0 | 0 | 2 | 30 | 12 | 0 | 0 | 4,5 | 68,2 | 27,3 |
| 13 | Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersemangat | 0 | 0 | 0 | 27 | 17 | 0 | 0 | 0 | 61,4 | 38,6 |
| 14 | Karyawan selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja | 0 | 0 | 0 | 33 | 11 | 0 | 0 | 0 | 75,0 | 25,0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|----|----|---|---|---|------|------|
| 15 | Karyawan terlihat nyaman dengan suasana kerja didalam perusahaan | 0 | 0 | 0 | 29 | 15 | 0 | 0 | 0 | 65,9 | 34,1 |
|----|--|---|---|---|----|----|---|---|---|------|------|

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil dari data distribusi frekuensi tanggapan responden yakni atasan karyawan (pihak manajerial) pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwasannya variabel semangat kerja di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang dapat diuraikan dengan sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama, atasan karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan yang telah diajukan sebanyak 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan mengaku dan menyatakan bahwa 85% karyawan memenuhi kehadiran selama bekerja yang artinya karyawan semangat dalam bekerja sebagaimana Nitisemito (2015) menjelaskan bahwa salah satu indikator seorang dikatakan semangat dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja, absensi yang tinggi dapat meurunkan produktivitas dan begitupun sebaliknya.

Pada pernyataan kedua, atasan menyatakan setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan sebanyak 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan telah menyatakan setuju bahwa karyawan selama bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu yang dalam hal ini berarti bahwa karyawan semangat dalam bekerja sebagaimana menurut Nitisemito (2015) bahwasannya semangat kerja juga dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dimana karyawan datang dan pulang tepat waktu adalah salah satu bentuk kepatuhan terhadap peraturan.

Pada pernyataan ketiga, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap

pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sebanyak 50,0%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan mengakui dan setuju bahwa karyawan tidak sering mengambil cuti dan izin kerja yang arartinya karyawan semangat dalam bekerja sebagaimana menurut Nitisemito (2015) bahwasannya semangat kerja juga dapat dilihat dari absensi yang terpenuhi dimana karyawan tidak sering mengambil cuti dan izin kerja.

Pada pernyataan keempat, dapat diketahui bahwa atasan karyawan telah menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan sebanyak 65,9%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan menyetujui dan menyatakan bahwa karyawan telah mampu dan terus berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja. sebagaimana menurut Nitisemito (2015) bahwasannya kualitas seorang karyawan yang berkaitan dengan ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapian apabila sudah baik maka dapat dikatakan karyawan semangat dalam bekerja.

Pada pernyataan kelima, dapat diketahui bahwa atasan karyawan menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner sebanyak 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan menyetujui dan menilai bahwa karyawan telah berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan pendapat dari Nitisemito (2015) menyatakan bahwasannya semangat kerja juga dapat dilihat dari kualitas seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pada pernyataan keenam, atasan karyawan menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan sebanyak 59,1%. Hal ini diketahui bahwa karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik di masing-masing pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari Nitisemito (2015) menyatakan bahwasannya seorang karyawan dapat semangat kerja juga dapat dilihat dari kualitas seorang karyawan yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik dalam bekerja.

Pada pernyataan ketujuh, dapat diketahui bahwa atasan karyawan menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner sebanyak 75,0%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan menyetujui dan menilai bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang karyawannya miliki termasuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu.

Pada pernyataan kedelapan, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sebanyak 61,4%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan mengakui dan setuju bahwa karyawan mampu mematuhi dan mengikuti prosedur atau SOP yang telah dibuat perusahaan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang karyawannya miliki seperti mematuhi dan mengikuti prosedur atau SOP yang telah dibuat perusahaan yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk kepatuhan terhadap peraturan.

Pada pernyataan kesembilan, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner 80,6%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan mengakui bahwa karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015)

menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang karyawannya miliki seperti mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan.

Pada pernyataan kesepuluh, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sebanyak 77,3%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan setuju bahwa karyawannya mampu mengutarakan ide atau temuan terbaru demi meningkatkan pencapaian perusahaan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kreativitas yang karyawannya miliki seperti dapat mengutarakan ide atau temuan terbaru yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk kontribusi gagasan.

Pada pernyataan kesebelas, dapat diketahui bahwa atasan karyawan menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner sebanyak 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan mengakui bahwa karyawan telah berusaha untuk aktif memberikan saran atau masukan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kreativitas yang karyawannya miliki seperti aktif memberikan saran atau masukan yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk kontribusi gagasan.

Pada pernyataan keduabelas, dapat diketahui bahwa atasan karyawan menyatakan setuju terhadap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner sebanyak 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan mengakui dan menyatakan bahwa karyawan mampu dan berusaha mengeksplor bakat dan minat pribadi

mereka dalam event diluar pekerjaan formal, seperti kemampuan menjadi MC, bermain musik dll. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kreativitas yang karyawannya miliki seperti mengeksplor bakat dan minat pribadi.

Pada pernyataan ketigabelas, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner 61,4%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan setuju bahwa karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersemangat. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari sikap minat kerja yang karyawannya miliki seperti bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersemangat yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk dari berminat, bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan..

Pada pernyataan keempatbelas, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sebanyak 75,0%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan menyetujui bahwa karyawan selalu berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari sikap minat kerja yang karyawannya miliki seperti berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk dari berminat, bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.

Kemudian pada pernyataan kelimabelas, atasan karyawan menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner sebanyak 65,9%.

Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan setuju bahwa karyawan terlihat nyaman dengan suasana dan lingkungan kerja didalam perusahaan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari sikap minat kerja yang karyawannya miliki seperti karyawan merasa nyaman dengan suasana dan lingkungan kerja didalam perusahaan. yang mana hal ini merupakan salah satu bentuk dari berminat, bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.

Dari hasil pernyataan responden dapat disimpulkan bahwasannya hampir semua pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner juga dinyatakan setuju oleh responden yakni karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Dalam semua pernyataan kuesioner yakni limabelas pernyataan yang diuraikan oleh peneliti, item kuesioner yang memberikan sumbangsi terbesar yakni 80,6% dengan item kuesioner kesembilan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel semangat kerja yang paling mendominasi jika dilihat dari hasil tanggapan responden yakni karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan.

4.2.4. Uji Instrumen Penelitian

4.2.4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seperangkat alat ukur yang dengan cara membandingkan *Correlation Matrix* yakni perbandingan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) yang didapatkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% yakni sebesar 0,2973 ($df = n-2 = 44-2 = 42$, menggunakan taraf signifikan 5%).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap dua variabel yakni, variabel independen (X) Stres Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Semangat Kerja. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|---------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Stress Kerja (X) | Pernyataan ke-1 | 0,606 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,459 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-3 | 0,477 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,520 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,584 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-6 | 0,316 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-7 | 0,376 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-8 | 0,480 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-9 | 0,320 | 0,2973 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil uji validitas pada perhitungan tersebut dapat diketahui bahwasannya untuk setiap pernyataan pada kuesioner yang diajukan peneliti yakni pada variabel X (Stres Kerja) , diketahui hasil dari semua butir pernyataan r-hitung lebih besar nilainya dari r-tabel (0,2973), sehingga semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat dkk., 2019; Agustina dkk., 2019).

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

| Variabel | Butir Pernyataan | r_{-hitung} | r_{-tabel} | Kesimpulan |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------|
| Semangat Kerja (Y) | Pernyataan ke-1 | 0,602 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,621 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-3 | 0,495 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,603 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,385 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-6 | 0,452 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-7 | 0,598 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-8 | 0,300 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-9 | 0,333 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-10 | 0,465 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-11 | 0,443 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-12 | 0,615 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-13 | 0,521 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-14 | 0,410 | 0,2973 | Valid |
| | Pernyataan ke-15 | 0,723 | 0,2973 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil uji validitas dan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang diajukan pada variabel Y (Semangat Kerja) terdiri dari 15 pernyataan. Semua butir pernyataan menyatakan bahwasannya $r_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari pada $r_{\text{-tabel}}$ (0,2973) maka semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat dkk., 2019; Wartono., 2017; Agustina dkk., 2019).

4.2.4.2. Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yakni kuesioner yang digunakan untuk mengumpulakan data dari variabel penelitian reliabel atau tidak. Setelah dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap data maka didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|
| Stres Kerja (X) | 0,882 | Reliabel |
| Semangat Kerja (Y) | 0,730 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dijabarkan pada Tabel 4.12 variabel Stres Kerja (X) dan variabel Semangat Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel lebih dari 0,60 sehingga menunjukkan hasil bahwasannya instrument variabel yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan dapat dihandalkan (reliabel). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat dkk., 2019; Wartono., 2017; Agustina dkk., 2019).

4.2.5. Hasil Uji Statistik

4.2.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji analisis statistik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linier sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional dan kausal antara variabel independen dan dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pada data yang telah diolah oleh peneliti.

Tabel 4.13 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|-------------|--------------------------------|---------------|------------------------------|-------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T Sig. |
| 1 | (Constant) | 47.790 | 13,650 | | 3,501 0,000 |
| | Stres Kerja | -.490 | 0,389 | -0,191 | 1,962 0,000 |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwasannya hasil dari analisis regresi linier sederhana nilai konstanta (a) sebesar 47,790 dan nilai koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (b) sebesar -0,490 dan nilai t_{hitung} adalah sebesar 1,962 dengan nilai signifikan yakni 0,000. Maka didapat hasil dari perhitungan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a - bX + e$$

$$Y = 47,790 - 0,490X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana dijabarkan sebagai berikut :

1. *Constant* (a) = 47,790

Nilai *constant* (a) adalah sebesar 47,790 yang artinya apabila tidak ada sama sekali stres kerja atau nilai variabel stres kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka nilai dari variabel semangat kerja di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang adalah sebesar 47,790. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang sudah baik meskipun terdapat stres kerja, dan akan lebih baik lagi jika tingkat stres kerja menurun. Hasil ini didukung penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat dkk., 2019) bahwa semangat kerja sudah baik meskipun terdapat stres kerja.

2. Koefisien Regresi (b) = - 0,490

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 pada satuan nilai pada variabel Stres Kerja, maka nilai variabel Semangat Kerja menurun yakni sebesar - 0,490, koefisien regresi tersebut bernilai negatif dan dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel semangat kerja adalah negatif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat dkk., 2019) bahwa arah dari pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja ialah negatif dengan nilai masing-masing -0,247 dan 0,307. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian (Wartono., 2017; Diana dkk., 2020) bahwa arah dari pengaruh stres kerja positif namun dengan variabel lain yang bukan semangat kerja.

4.2.5.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (variabel terikat). Adapun interpretasi korelasi yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|--------------------|
| 0,00 s/d 0,20 | Tidak Ada Korelasi |
| 0,21 s/d 0,40 | Korelasi Lemah |
| 0,41 s/d 0,60 | Korelasi Sedang |
| 0,61 s/d 0,80 | Korelasi Kuat |
| 0,81 s/d 1,00 | Korelasi Sempurna |

Sumber : Ramli (2016)

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

| <i>Model Summary</i> | | | | |
|----------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>r</i> | <i>R²</i> | <i>Adjusted R²</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | 0,691 ^a | 0,737 | 0,414 | 3,59696 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Hasil dari data pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,691 dan nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Wartono., 2017) bahwa stres kerja memiliki hubungan yang sempurna dengan nilai masing-masing mencapai 0,928 dan 0,880.

Sedangkan pada nilai R^2 sebagai koefisien determinasi sebesar 0,737 yang menggambarkan bahwa variabel stres kerja mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini. Sebagaimana penelitian terdahulu Fahmi (2016) menggambarkan bahwa kemampuan stres kerja menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 85%. Maka dari itu variabel stres kerja di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang berpengaruh relatif kuat terhadap variabel semangat kerja.

4.2.6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (Stres Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Semangat Kerja). Dengan asumsi sebagai berikut:

- Apabila nilai statistik t hitung lebih besar nilainya dibandingkan nilai dari t tabel, maka dapat diartikan bahwasannya ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel semangat kerja.
- Apabila nilai statistik t hitung lebih kecil nilainya dibandingkan nilai t tabel maka dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap variabel semangat kerja.

Dari data hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Signifikansi

| Variabel Independen | t hitung | t tabel | Sig | Kesimpulan |
|---------------------|----------|---------|-------|--------------------|
| Stres Kerja | 1,962 | 1,68195 | 0,000 | t hitung > t tabel |

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS (25)

Berdasarkan hasil uji yaitu pada tabel 4.17 sebelumnya dimana nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,490 bernilai negatif. Kemudian pada data di tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} yakni sebesar (1,962) > dari t_{tabel} (1,68195) dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dapat diterima yakni bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat., 2019) yang

menjelaskan bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel semangat kerja yang hampir sama halnya dengan penelitian terdahulu (Agustina dkk., 2019; Arianti., 2017; Anugrah., 2018; Nurofik., 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh secara nyata, signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbeda dengan penelitian Enjeli (2020) yang menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini mendukung teori hambatan perilaku (*Behaviour Constraints Theory*) yang digunakan, seorang dapat mengalami stres kerja ketika adanya stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan sehingga mendorong terjadinya hambatan kapasitas seseorang yang mengakibatkan orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang berlangsung. Pada langkah awal ini seorang merasakan ketidaknyamanan yang kemudian adanya tahap dimana seorang melakukan pengatasan dengan mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimilikinya, cara tersebut ialah dengan melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku yang mana usaha tersebut disebut reaktansi psikologis namun apabila usaha tersebut gagal maka muncullah ketidakberdayaan atau *learned helplessness*. Berkaitan dengan teori tersebut, berdasarkan analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa tingkat stres kerja bergantung pada individu itu sendiri, jika ia tidak mampu mengatasi apa yang membatasi hingga terjadinya kehilangan kontrol bagi individu tersebut maka stres akan sangat mungkin terjadi, yang mana stres kerja ini berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan. Meskipun semangat kerja pada dasarnya sudah cukup baik, namun semangat kerja tersebut akan lebih meningkat bila stres kerja karyawan dapat menurun bahkan teratasi.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap 44 responden yakni karyawan dan atasan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang dengan bantuan statistik yakni SPSS 25 maka diperoleh data distribusi frekuensi karyawan.

Pertama, pada distribusi frekuensi jenis kelamin responden, persentase terbanyak yakni sebesar 81,8% karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa Lebih banyak karyawan laki-laki dengan masing-masing persentase berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan yang artinya karyawan laki-laki mendominasi oleh sebab itu dapat dikatakan normal dalam sebuah instansi atau sebuah PT, dimana umumnya karyawan laki-laki lebih dapat bekerja dengan cepat dan tanggap terutama dalam pekerjaan lapangan dibandingkan karyawan perempuan.

Kedua, pada distribusi frekuensi usia responden, persentase terbanyak yakni karyawan dengan rentang usia 36-40 tahun sebesar 43,2%. Sebagaimana penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa rentang usia 36-40 dengan persentase masing-masing 25,97%, 32,4% dan 29% yang mana hal ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan dapat dikatakan sudah matang dalam berpikir, memahami dan melaksanakan pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan dibawah umur 30 tahun atau lebih

dari 40 tahun. Sebagaimana menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2014 sebanyak 11,6-17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja yang artinya orang dengan usia lebih dari 30 tahun rentan terkena stres.

Ketiga, pada distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden, persentase terbanyak yakni pendidikan terakhir S1 sebanyak 47,7% dengan total 21 karyawan. Sebagaimana berdasarkan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Vijayan., 2017) bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah S1, namun berbeda halnya dengan penelitian terdahulu berdasarkan Zulkarnaen (2018) bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah SMA.

Keempat, pada distribusi frekuensi status responden, persentase terbanyak status sudah menikah sebanyak 70,5% yakni dengan total 31 karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Seneratne., 2016; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa status responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan yang belum menikah sebanyak 86,1% dan 80%.

Kelima, pada distribusi frekuensi Tingkat lama kerja responden, persentase terbanyak yakni lama kerja lebih dari 3 tahun sebesar 61,4% dengan total 27 karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian terdahulu Fahmi (2016) menyatakan bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 3 tahun mencapai angka 40,26% yang mana angka ini mendominasi artinya seorang dengan lama kerja lebih dari 3 tahun sangat dimungkinkan mengalami stres kerja sebab penelitian terdahulu Fahmi (2016) menyatakan bahwa dengan angka 40,26%

tersebut menghasilkan arah yang negatif dengan tingkat stres mencapai 85,1%

Berdasarkan hasil dari data cross tabulation antara jenis kelamin dan lama kerja diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki dengan lama kerja >3 tahun sebanyak 25 orang dengan jumlah total keseluruhan 36 orang dan karyawan perempuan lebih banyak bekerja dengan lama kerja 1-3 tahun sebanyak 6 orang dengan total keseluruhan 8 orang., Hal ini berarti bahwa karyawan laki-laki secara keseluruhan mendominasi dibandingkan karyawan perempuan. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa lebih banyak karyawan laki-laki yang masing masing berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan dan menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 3 tahun mencapai angka 40,26%. Artinya dari kedua persilangan antara jenis kelamin laki-laki dan lama kerja >3 tahun memberikan persentase yang lebih tinggi maka dari itu akan sangat dimungkinkan terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil dari data cross tabulation antara jenis kelamin dan usia diketahui bahwasannya proporsi responden karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang yakni lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki dengan usia >36-40 tahun dan >40 tahun sebanyak 32 orang dengan jumlah total keseluruhan 36 orang sedangkan karyawan perempuan lebih banyak bekerja dengan usia >30 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah total keseluruhan 8 orang. Hal ini berarti bahwa karyawan laki-laki secara keseluruhan

mendominasi dibandingkan karyawan perempuan. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) bahwa lebih banyak karyawan laki-laki yang masing-masing berkisar 51,95%, 81,1%, dan 65% dibandingkan karyawan perempuan dan menurut penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Zulkarnaen dkk., 2018; Vijayan., 2017) menyatakan bahwa rentang usia 36-40 masing-masing 25,97%, 32,4% dan 29%. Artinya dari kedua persilangan antara jenis kelamin laki-laki dan usia >36-40 tahun dan >40 tahun memberikan persentase yang lebih tinggi maka dari itu akan sangat dimungkinkan terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada variabel stres kerja, butir pernyataan ketiga mampu memberikan sumbangsi terbesar sebanyak 88,6%, yakni responden mayoritas menyatakan bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi. Hal ini dapat mendukung salah satu penyebab dari karyawan mengalami stres kerja sebagaimana menurut (Sheridan dan Radmacher., 2018; Robbins., 2015) bahwa faktor penyebab stres kerja dapat diakibatkan dari faktor organisasional yang berhubungan dengan kondisi instrinsik pekerjaan dimana keahlian dan kemampuan berkaitan dengan target perusahaan dan tuntutan tugas . Dengan ini karyawan tentunya mungkin saja dapat mengalami stres kerja sebagaimana dikatakan secara umum bahwa jika seorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut dapat dikatakan individu itu mengalami stres kerja dan hasil tanggapan tersebut sejalan dengan penelitian Vijayan (2018) menyatakan bahwa sumbangsi terbanyak beban kerja sebesar

36,0% dimana target perusahaan dan tuntutan tugas termasuk kedalam beban kerja sebagai faktor penyebab stres kerja (Sheridan & Radmacher, 2018). Dari perolehan tanggapan responden ternyata target perusahaan dan tuntutan tugas adalah suatu yang membatasi sebagaimana menurut (Fisher., 1984; Veitch & Arkkelin., 1995) mengenai teori hambatan perilaku (*Behaviour Constraints Theory*) bahwa saat seorang mencoba menegaskan kembali kontrol yang mereka miliki namun usaha itu gagal maka muncullah ketidak berdayaan (*Learned Helplessness*).

Pada analisis distribusi frekuensi jawaban responden variabel semangat kerja, butir pernyataan yang memberikan persentase terbesar adalah pernyataan pada poin kesembialan yakni 80,6%. Hal ini dapat diketahui bahwasannya atasan mengakui bahwa karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan. Sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwasannya semangat kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang karyawannya miliki seperti mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang sudah sangat baik.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini valid dan reliabel yang mana dengan nilai $r_{\text{-tabel}}$ (0, 2973) dan nilai $r_{\text{-hitung}}$ keseluruhan dari hasil pernyataan variabel stres kerja dan semangat kerja lebih besar dari pada $r_{\text{-tabel}}$ maka dari itu dikatakan valid, begitupun nilai reliabilitas baik variabel stres kerja maupun semangat kerja lebih besar dari 0,60 dengan nilai masing-masing yakni 0,882 dan 0,730 maka dalam hal ini dapat dikatakan reliabel.

Pada hasil penelitian yakni uji analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap semangat kerja di PT. Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang, yang mana saat diuji arahnya negatif dengan nilai -490 , hal ini berarti apabila stres kerja karyawan meningkat maka semangat kerjanya akan menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja karyawan menurun bahkan apabila jika karyawan tidak sama sekali mengalami stres kerja, maka semangat kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, didapatkan bahwa nilai (r) yakni $0,691$ yang artinya variabel stres kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang kuat. Saat diuji (R^2) nilainya sebesar $0,737$ yang menggambarkan bahwa variabel stres kerja mampu menjelaskan semangat kerja sebesar $73,7\%$ sedangkan sisanya $26,3\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Selanjutnya dari pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya hal ini adalah menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menjelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Fahmi., 2016; Hidayat., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

semangat kerja. Namun berbeda halnya dengan penelitian (Suhery & Nurofik., 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. sedangkan (Enjeli dkk., 2020; Arianti., 2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, namun (Agustina ddk, 2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan dan (Anugrah dkk, 2018) hanya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari analisis data bertolak belakang dengan fenomena awal dimana asumsi bahwa saat hasil penjualan mengalami fluktuatif (naik dan turun) bahkan turun drastis dibandingkan penurunan ditahun sebelumnya maka dapat dikatakan produktivitasnya rendah sebagaimana menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwan salah satu indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari produktivitas yang menurun. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang semangat kerjanya menurun. Namun jika berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sudah baik. Akan tetapi jika dilihat dari fenomena stres kerja ternyata selaras dengan hasil dari penelitian dan pengohan data, terlebih berdasarkan fenomena awal bahwa terdapat ambiguitas peran atau dengan kata lain terjadi tumpang tindih pekerjaan, selain itu karyawan terlalu dituntut oleh banyaknya tuntutan tugas dan tekanan waktu selama bekerja, dan ada beberapa masalah konflik antar pekerja namun masih dalam batas wajar tidak sampai terjadi pemogokan kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang

(CNG) Hilir Raya Palembang stres kerjanya tinggi, namun peneliti meyakini bahwa stres tersebut akan mudah diatasi apabila ditingkatkannya kembali kerjasama antar individu tersebut dengan perusahaan untuk bersama-sama mengelola stres, sebagaimana menurut Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa untuk mengelola stres perlu dilakukan pendekatan-pendekatan yakni pendekatan dari organisasional dan individu itu sendiri. Pendekatan organisasional yakni dengan seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penempatan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan. Pendekatan organisasional ini baiknya menekankan kepada job analysis atau desain ulang pekerjaan karena hal ini didasari oleh hasil penelitian sejalan dengan fenomena yang terjadi dan tentunya perlu juga didukung oleh pendekatan individu itu sendiri yang mana stres kerja juga merupakan tanggung jawab individu untuk menguranginya dengan cara penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi dan memperluas jaringan dukungan sosial.

Apabila Pendekatan tersebut tidak segera direalisasikan akan sangat mungkin menimbulkan dampak stres kerja, sebagaimana menurut Jacinta dalam penelitian Haruman (2019) ada beberapa dampak stres kerja yakni dampak terhadap perusahaan akan berakibat kekacauan berupa hambatan baik dalam manajemen maupun dalam operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas, menurunkan tingkat pemasukan dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan uraian dari dampak tersebut yang sudah sangat terlihat jelas bahwa menurunnya produktivitas dan menurunnya pula

tingkat pemasukan sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa produktivitas perusahaan 5 tahun terakhir bersifat fluktuatif. Sedangkan jika dikaji dampak terhadap individu dapat memunculkan masalah kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

Mengingat berdasarkan sifat dasar stres kerja (Hamali, 2016) stres disebabkan oleh adanya peluang dan ancaman, dimana peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak mampu ditunjukkan pada tingkatan yang diterima, sebagaimana dari pernyataan kusioner tepatnya pada pernyataan keduabelas pada kuesioner semangat kerja dengan menunjukkan bahwa hasil setuju mencapai 68,2% yang artinya terdapat banyak peluang yang diterima karyawan berupa kesempatan mengeksplor bidang bakat dan minat karyawan, namun peluang tersebut dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres karena apabila keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak mampu ditunjukkan pada tingkatan yang diterima, Sebagaimana hal ini didukung dengan pernyataan kuesioner ke dua pada stres kerja bahwa adanya perasaan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan melampaui kemampuan karyawan dengan hasil setuju mencapai 61,4%, maka akan sangat dimungkinkan munculnya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologi dan pengembangan karir karyawan.

Selanjutnya apabila pendekatan menurut Sunyoto (2013) dapat dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh stres yang negatif berubah menjadi positif sebagaimana menurut *National Safety Council* (Dalam penelitian Windarti,

2019) menyatakan bahwa stres baik (*Eustress*) akan dapat memberi motivasi atau memberikan inspirasi sehingga masalah-masalah dampak stres akan berkurang baik bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan maupun kondisi kesehatan, psikologis dan interaksi antar personal individu itu sendiri (Jacinta, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapat kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang. Hal ini berarti apabila stres kerja karyawan meningkat maka semangat kerjanya akan menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja karyawan menurun bahkan apabila jika karyawan tidak sama sekali mengalami stres kerja, maka semangat kerjanya akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, agar selalu melakukan evaluasi dan memperhatikan hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yang juga tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan.
2. Bagi karyawan PT. Citra Nusantara Gemilang (CNG) Hilir Raya Palembang, agar dapat terus mempertahankan semangat dalam bekerja, dan berani mengemukakan atau meminta saran jika ada permasalahan atau yang tidak dipahami oleh karyawan baik mengenai tugas maupun beban kerja yang diberikan atasan terhadap karyawannya.
3. Bagi akademisi, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam

penelitian ini ialah cakupan penelitian yang kurang luas sehingga pertimbangan terhadap hasil penelitian tidak bisa disamakan apabila terjadi dilingkup penelitian ditempat yang berbeda. Perluas lingkup penelitian juga diperlukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti stres kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang memiliki banyak cabang sehingga bisa dilihat apakah ada perbedaan semangat kerja karyawan bila dipengaruhi oleh stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. dan Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*. Vol. 4 No.1.
- Anugrah, F., dkk. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai BKPSDM Padang Pariaman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 13 No.2.
- Aprilia, F., dkk. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. Vol. 4 No.1.
- Arianti, M, N, K, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 5 No.2.
- Badan Pusat Statistik (2020). Tingkat Pengangguran Terbuka. www.bps.go.id.
- Bechtold, M. (2011). *Improving Worker Morale Through The Use of Appreciative Inquiry*. Industrial and Commercial Training.
- Bruschini, M., et. al. (2018). Burnout And Work Related Stress In Italian Rehabilitation Professionals: A Comparison Of Physiotherapists Speech Therapists And Occupational Therapists. *Work*. Vo. 59 No.1.
- Diana, T., dan Amelia. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Wawasan Kebun Nusantara Bengkayang. *Jurnal Ekonomi STIEP*. Vol.5 No.1.
- Enjeli, C, F. (2020). Pengaruh motivasi kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan marketing PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt.Omega Mas Pasuruan. *Jurnal ekonomi modernisasi*. vol.12, No.3. 107-116.
- Fisher, A., et. al. (1984). *Environmental Psychology*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Ghozali. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, A, Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, Agustina. (2016). The effect of emosional inteligece on burnout and impact on the Nurses' quality. *Journal of Economics, Business, and Accountancy*. Vol.19 No.1.
- Hanafi, Agustina., Zunaidah & Mistari Ulfa (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, Vol. 8 No. 8, hal 1–5.

- Hanafi, Agustina. et al (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. AMAR (Andalas Management Review), Vol. 4 No. 2, hal 32–45.
- Handayani, Heny. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar. *Jurnal riset edisi XV*. Vol. 3, No. 004, Hal 87 – 98.
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. Vol. 14 No.2.
- Jacinta, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Unit Sistem Informasi (UBSI) Bandung. *Skripsi* (dipublikasikan).
- Kassymova, G, K., et al. (2019). Impact of stress on creative human resources and psychological counseling in crises. *International Journal of Education and information Technologies*. No. 13 No.1.
- Labour Force Survey. (2014). Stres Akibat Kerja. www.ilo.org.
- Leao, E, R., et al. (2017). Stress, self-esteem and well-being among female health professionals: A randomized clinical trial on the impact of a self-care intervention mediated by the senses. *PLoS ONE*. Vol.12 No.2.
- Mol, M, M, C, V., et al. (2017). To Compensate Or Work Related Stress ? Work Engagement Among Intensive Care Professionals. *Australian Critical Care G. Model*. Aucc – 375 : mo. Of pages 8.
- Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito (2015) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Norouzi, R., et al. (2018) The association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*. Vol. 7 No.1.
- Nurjanah (2013). *Pengaruh Semangat kerja pegawai terhadap profit perusahaan*. Jakarta: Kencana Media
- Prasetyono (2015). Stres Kerja: Latar Belakang, Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Vol. 11 No. 3. Hal 78.
- Priansa. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sari, E.R. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No.2.
- Senaratne, S., dan Rasagopalasingam,V. (2016). The Causes And Effects Of Work Stress In Construction Project Managers. *Journal Of Construction Management*. :1562 – 3599.
- Shannon, Cecilia., et. al. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2. Hal. 639-649.
- Sheridan C. L., dan Radmacher S, A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja pada karyawan yang bekerja dengan sistem shift di PT. X Yogyakarta. *Skripsi* (dipublikasikan).
- Suhery dan Nurofik, A. (2020). The Effect Of Work Conflict And Work Stress On The Spirit At Work Of Local Water (PDAM) Employee South Solok Regency. *Ilomata International Journal Of Management*. Vol.1 No.3.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9 No.2.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sutrisno. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Kencana
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Veitch, R., and Arkkelin, D. (1995). *Environmental Psychology: An Interdisciplinary Perspective*. New Jersey: Prentices Hall.
- Vijayan, M. (2017). Impact Of Job Stress On Employees Job Performance In Aavin, Coimbatore. *Journal of Organizational and Human Behavior*, Vol. 6.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol. 4 No.2.
- Wibowo. (2017). *Memahami Stress Kerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiley. (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.
- Windarti, Andri. (2019). Strategi Coping Stress pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus di TK “X”. *Undergraduate Thesis* (dipublikasikan).
- World Health Organization (2014). Penyakit Akibat Kerja. www.who.int.
- Wulan, D, P, A., dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol.2 No.2.
- Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Zulkarnaen W, dkk. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol. 2 No.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA NUSANTARA GEMILANG (CNG) HILIR RAYA PALEMBANG

I. PENGANTAR

Berkaitan dengan penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, saya peneliti dari Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya, bermaksud mengadakan penelitian yang mana kuesioner ini digunakan untuk mengetahui “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan”.

Kepada responden yang terhormat, pada kesempatan ini peneliti mengharapkan kesediaan responden untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Untuk itu peneliti mohon kepada responden agar mengisi kuesioer sesuai dan sejujur-jujurnya guna membantu peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga diperoleh data yang valid. Atas bantuan responden peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Marisah
NIM.01011181722003

II. PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (\surd) pada baris yang telah disediakan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diharapkan dapat memberikan jawaban yang objektif artinya diisi sesuai dengan kondisi yang diterima dan paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terhadap penelitian ini.

Saya sangat menghargai waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan kerahasiaan identitas akan dijaga sesuai dengan etika penelitan.

KETERANGAN :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu – Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

III. DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :(Boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia saat ini :

< 30 tahun

36-40 tahun

30-35 tahun

> 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu :

SMA/ SMK

Diploma (D3)

Sarjana (S1)

Pascasarjana (S2-S3)

5. Masa kerja saat ini :

< 1 tahun

> 3 tahun

1-3 tahun

6. Status anda saat ini :

Menikah

Belum Menikah

1. Stress Kerja

| No | Pernyataan | STS (1) | TS (2) | RR (3) | S (4) | SS (5) |
|----|--|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. | | | | | |
| 2. | Saya merasa tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan melampaui kemampuan. | | | | | |
| 3. | Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Saya kurang mampu memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam bekerja. | | | | | |
| 5. | Saya merasa selama bekerja terjadi tumpang tindih pekerjaan. | | | | | |
| 6. | Pekerjaan yang saya emban sekarang memiliki tingkat resiko yang cukup besar. | | | | | |
| 7. | Selama bekerja saya pernah berselisih paham dengan sesama rekan kerja. | | | | | |
| 8. | Sikap pimpinan dan bawahan kurang memberikan rasa nyaman dalam bekerja. | | | | | |
| 9. | Kurang adanya umpan balik yang baik terhadap pekerjaan saya (seperti pujian dan penghargaan terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik) | | | | | |

2. Semangat Kerja

| No | Pernyataan | STS (1) | TS (2) | RR (3) | S (4) | SS (5) |
|----|--|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | 85% karyawan memenuhi kehadiran | | | | | |
| 2. | Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu | | | | | |
| 3. | Karyawan tidak sering mengambil cuti dan izin kerja | | | | | |
| 4. | Karyawan mampu dan terus berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 6. | Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik di masing-masing bidang pekerjaanya | | | | | |
| 7. | Karyawan terus berusaha menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu | | | | | |
| 8. | Karyawan mampu mematuhi dan mengikuti prosedur atau SOP yang telah dibuat | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | perusahaan | | | | | |
| 9. | Karyawan mampu mematuhi aturan yang berlaku di dalam perusahaan | | | | | |
| 10. | Karyawan mampu megutarakan ide atau temuan terbaru demi meningkatkan pencapaian perusahaan | | | | | |
| 11. | Karyawan berusaha untuk aktif memberikan saran dan masukan | | | | | |
| 12. | Karyawan mampu dan berusaha mengeksplor bakat dan minat pribadi mereka dalam event diluar pekerjaan formal, seperti kemampuan menjadi MC, menyanyi, bermain music dll | | | | | |
| 13. | Karyawan bekerja dengan sungguh – sungguh dan bersemangat. | | | | | |
| 14. | Karyawan selalu berusaha dan bersungguh–sungguh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja | | | | | |
| 15. | Karyawan terlihat nyaman dengan suasana dan lingkungan kerja didalam perusahaan | | | | | |

Peneliti ucapkan terima kasih atas partisipasi responden dalam penelitian ini.

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian

1. Frekuensi Profil Responden

Statistics

| | | Jenis Kelamin | Pendidikan | Usia |
|---|---------|---------------|------------|------|
| N | Valid | 44 | 44 | 44 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 36 | 81,8 | 81,8 | 81,8 |
| | Perempuan | 8 | 18,2 | 18,2 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 14 | 31.8 | 31.8 | 31.8 |
| | D3 | 6 | 13.6 | 13.6 | 45.5 |
| | S1 | 21 | 47.7 | 47.7 | 93.2 |
| | S2 | 3 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | >30 Tahun | 9 | 20.5 | 20.5 | 20.5 |
| | 36-40 Tahun | 19 | 43.2 | 43.2 | 63.6 |
| | >40 Tahun | 16 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-3 Tahun | 17 | 38.6 | 38.6 | 38.6 |
| | >3 Tahun | 27 | 61.4 | 61.4 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Status Pernikahan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Menikah | 31 | 70.5 | 70.5 | 70.5 |
| Belum Menikah | 13 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

2. Frekuensi Cross Tabulation Responden

Statistics

| | Jenis Kelamin | Usia | Lama Kerja |
|---------|----------------------|-------------|-------------------|
| N Valid | 44 | 44 | 44 |
| Missing | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin * Lama kerja

| | | Lama_Kerja | | Total |
|----------------------|-----------|-------------------|----|--------------|
| | | 1-3 | >3 | |
| Jenis_Kelamin | Laki-laki | 11 | 25 | 36 |
| | Perempuan | 6 | 2 | 8 |
| Total | | 17 | 27 | 44 |

Jenis Kelamin * Usia

| | | Usia | | | Total |
|----------------------|------------|-------------|--------|-----|--------------|
| | | >30 | >36-40 | >40 | |
| Jenis_Kelamin | Laki-lakki | 4 | 16 | 16 | 36 |
| | Perempuan | 5 | 3 | 0 | 8 |
| Total | | 9 | 19 | 16 | 44 |

3. Frekuensi Jawaban Responden

a. Variabel Stress Kerja (X)

- Frekuensi Tabel

X.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu – Ragu | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Setuju | 30 | 68.2 | 68.2 | 77.3 |
| Sangat Setuju | 10 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu – Ragu | 5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 72.7 |
| Sangat Setuju | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 39 | 88.6 | 88.6 | 88.6 |
| Sangat Setuju | 5 | 11.4 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Ragu-Ragu | 9 | 20.5 | 20.5 | 29.5 |
| Setuju | 31 | 70.5 | 70.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Ragu - Ragu | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | Setuju | 37 | 84.1 | 84.1 | 86.4 |
| | Sangat Setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Ragu - Ragu | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | Setuju | 30 | 68.2 | 68.2 | 77.3 |
| | Sangat Setuju | 10 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | Ragu-Ragu | 14 | 38.6 | 38.6 | 47.7 |
| | Setuju | 26 | 52.3 | 52.3 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Ragu-Ragu | 13 | 29.5 | 29.5 | 34.1 |
| | Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Ragu-Ragu | 9 | 20.5 | 20.5 | 20.5 |
| | Setuju | 32 | 72.7 | 72.7 | 83.2 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

- Hasil Korelasi Variabel Stress Kerja (X)

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | Total |
|----|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,418* | ,303* | ,020 | ,360* | ,182 | ,063 | ,168 | ,076 | ,606* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 | ,045 | ,895 | ,016 | ,237 | ,684 | ,275 | ,623 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2 | Pearson Correlation | ,418** | 1 | ,382* | -,076 | ,317* | ,380* | -,201 | -,086 | -,137 | ,459* |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,011 | ,625 | ,036 | ,011 | ,190 | ,581 | ,374 | ,002 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X3 | Pearson Correlation | ,303* | ,382* | 1 | ,214 | ,455* | ,020 | ,054 | ,117 | -,166 | ,477* |
| | Sig. (2-tailed) | ,045 | ,011 | | ,164 | ,002 | ,896 | ,725 | ,451 | ,282 | ,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X4 | Pearson Correlation | ,020 | -,076 | ,214 | 1 | ,177 | -,263 | ,187 | ,701* | ,088 | ,520* |
| | Sig. (2-tailed) | ,895 | ,625 | ,164 | | ,249 | ,084 | ,224 | ,000 | ,572 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X5 | Pearson Correlation | ,360* | ,317* | ,455* | ,177 | 1 | ,017 | ,136 | ,201 | ,091 | ,584* |
| | Sig. (2-tailed) | ,016 | ,036 | ,002 | ,249 | | ,914 | ,380 | ,192 | ,557 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X6 | Pearson Correlation | ,182 | ,380* | ,020 | -,263 | ,017 | 1 | -,054 | -,236 | ,105 | ,316* |
| | Sig. (2-tailed) | ,237 | ,011 | ,896 | ,084 | ,914 | | ,729 | ,123 | ,497 | ,037 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X7 | Pearson Correlation | ,063 | -,201 | ,054 | ,187 | ,136 | -,054 | 1 | ,030 | ,166 | ,376* |
| | Sig. (2-tailed) | ,684 | ,190 | ,725 | ,224 | ,380 | ,729 | | ,846 | ,280 | ,012 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X8 | Pearson Correlation | ,168 | -,086 | ,117 | ,701* | ,201 | -,236 | ,030 | 1 | ,023 | ,480* |
| | Sig. (2-tailed) | ,275 | ,581 | ,451 | ,000 | ,192 | ,123 | ,846 | | ,884 | ,001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X9 | Pearson Correlation | ,076 | -,137 | -,166 | ,088 | ,091 | ,105 | ,166 | ,023 | 1 | ,320* |
| | Sig. (2-tailed) | ,623 | ,374 | ,282 | ,572 | ,557 | ,497 | ,280 | ,884 | | ,034 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| X | Pearson Correlation | ,606 ** | ,459* | ,477* | ,520* | ,584* | ,316* | ,376* | ,480* | ,320* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | ,037 | ,012 | ,001 | ,034 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Semangat Kerja (Y)

- Frekuensi Tabel

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 56.8 |
| Sangat Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 34 | 77.3 | 77.3 | 77.3 |
| Sangat Setuju | 10 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 22 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| Sangat Setuju | 22 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 65.9 |
| Sangat Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 32 | 72.7 | 72.7 | 72.7 |
| Sangat Setuju | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 59.1 |
| Sangat Setuju | 18 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Ragu-Ragu | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| Setuju | 33 | 75.0 | 75.0 | 77.3 |
| Sangat Setuju | 10 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 61.4 |
| Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 34 | 77.3 | 77.3 | 77.3 |
| Sangat Setuju | 10 | 22.7 | 22.7 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 59.1 |
| Sangat Setuju | 18 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 61.4 |
| Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Ragu - Ragu | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Setuju | 30 | 68.2 | 68.2 | 72.7 |
| Sangat Setuju | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 61.4 |
| Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid Setuju | 33 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| Sangat Setuju | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 65.9 |
| Sangat Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

- Hasil Korelasi Variabel Semangat Kerja (Y)

Correlations

| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| Y1 Pearson Correlation | 1 | .62 2** | .78 0** | .82 5** | .49 6** | .39 4** | .41 4** | - | - | - | .06 | .06 | - | - | .34 | .602** |
| Sig. (2-tailed) | | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .12 | .0 | .16 | .2 | .1 | .03 | .07 | .1* | .000 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 6 | 35 | 5 | 2 | 1 | 2 | 9 | 4 | 44 |
| Y2 Pearson Correlation | .62 2** | 1 | .54 2** | .64 0** | .03 3 | .43 1** | .35 1* | .01 | .0 | .10 | .01 | .28 | .12 | .06 | .41 | .621** |
| Sig. (2-tailed) | .00 | | .00 | .00 | .83 | .00 | .01 | .92 | .5 | .51 | .92 | .05 | .41 | .68 | .00 | .000 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 4 | 22 | 3 | 9 | 6 | 6 | 8 | 4 | 44 |
| Y3 Pearson Correlation | .78 0** | .54 2** | 1 | .71 9** | .30 6* | .27 7 | .44 8** | - | - | - | - | .00 | - | - | .24 | .495** |
| Sig. (2-tailed) | .00 | .00 | | .00 | .04 | .06 | .00 | .14 | .1 | .18 | .04 | .0 | .04 | .05 | .0 | .001 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 0 | 08 | 5 | 7 | 0 | 7 | 2 | 7 | 44 |
| Y4 Pearson Correlation | .82 5** | .64 0** | .71 9** | 1 | .31 3* | .37 7* | .30 8* | - | - | - | .11 | .14 | .11 | - | .29 | .603** |
| Sig. (2-tailed) | .00 | .00 | .00 | | .03 | .01 | .04 | .17 | .0 | .01 | .9 | .8 | .08 | .3 | .05 | .000 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 7 | 47 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 4 | 44 |
| Y5 Pearson Correlation | .49 6** | .03 3 | .30 6* | .31 3* | 1 | .21 7 | .17 3 | .03 | .1 | - | .03 | .12 | - | .11 | .09 | .385** |
| Sig. (2-tailed) | .00 | .83 | .04 | .03 | | .15 | .26 | .80 | .3 | .54 | .80 | .41 | .06 | .44 | .52 | .010 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 8 | 55 | 4 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 44 |
| Y6 Pearson Correlation | .39 4** | .43 1** | .27 7 | .37 7* | .21 7 | 1 | .33 6* | - | - | .24 | .19 | - | .09 | - | .08 | .452** |
| Sig. (2-tailed) | .00 | .00 | .06 | .01 | .15 | | .02 | .18 | .0 | .08 | .4 | .00 | .09 | .05 | .4 | .002 |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 6 | 10 | 8 | 4 | 8 | 9 | 3 | 4 | 44 |
| Y7 Pearson Correlation | .41 4** | .35 1* | .44 8** | .30 8* | .17 3 | .33 6* | 1 | .15 | .2 | .13 | .05 | .28 | .15 | .08 | .41 | .598** |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | .15 | .2 | .13 | .05 | .28 | .15 | .08 | .41 | .598** |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 6 | 32 | 4 | 3 | 5 | 6 | 6 | 3 | 44 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .019 | .002 | .042 | .262 | .026 | | .313 | .129 | .387 | .730 | .061 | .313 | .578 | .005 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y8 | Pearson Correlation | -.126 | .015 | -.140 | -.177 | .038 | -.186 | .156 | .1127 | .194 | .137 | .284 | .137 | .512** | .316* | | .300* |
| | Sig. (2-tailed) | .414 | .922 | .365 | .251 | .806 | .228 | .313 | .413 | .207 | .374 | .062 | .374 | .000 | .037 | | .048 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y9 | Pearson Correlation | -.035 | .094 | -.108 | -.047 | .155 | -.010 | .232 | .127 | .211 | -.186 | .349* | .313* | .296 | | | .333* |
| | Sig. (2-tailed) | .822 | .543 | .483 | .763 | .315 | .948 | .129 | .413 | .170 | .535 | .238 | .020 | .038 | .051 | | .027 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y10 | Pearson Correlation | -.165 | .100 | -.185 | -.013 | .094 | .248 | .134 | .194 | .211 | .384* | .529** | .574** | .267 | .279 | | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .283 | .517 | .230 | .932 | .542 | .105 | .387 | .207 | .170 | .010 | .000 | .000 | .080 | .066 | | .001 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y11 | Pearson Correlation | .062 | .015 | -.047 | -.119 | .038 | .194 | .053 | .137 | -.038 | .384* | .374* | .521** | .081 | .414** | | .443** |
| | Sig. (2-tailed) | .689 | .922 | .764 | .443 | .806 | .207 | .730 | .374 | .501 | .010 | .010 | .000 | .602 | .005 | | .003 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y12 | Pearson Correlation | .061 | .286 | .000 | .148 | .126 | -.028 | .285 | .181 | .529** | .374* | .374* | .457** | .519** | | | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .696 | .059 | 1.000 | .339 | .416 | .958 | .061 | .062 | .200 | .012 | .012 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y13 | Pearson Correlation | -.032 | .127 | -.047 | -.119 | -.097 | .156 | .137 | .349* | .574** | .521** | .374* | .189 | .414** | | | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .836 | .413 | .764 | .443 | .667 | .523 | .374 | .020 | .000 | .000 | .012 | .220 | .005 | | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y14 | Pearson Correlation | -.079 | .063 | -.052 | -.083 | .118 | -.085 | .512** | .313* | .267 | .081 | .457** | .189 | .360* | | | .410** |
| | Sig. (2-tailed) | .608 | .686 | .735 | .592 | .446 | .731 | .578 | .000 | .080 | .602 | .000 | .220 | .016 | | | .006 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y15 | Pearson Correlation | .341* | .411** | .240 | .292 | .098 | .084 | .413** | .316* | .296 | .414** | .519** | .414** | .360* | 1 | | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .006 | .117 | .054 | .527 | .587 | .005 | .037 | .066 | .005 | .000 | .000 | .016 | | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y | Pearson Correlation | .602** | .621** | .495** | .603** | .385** | .452** | .598** | .300* | .333* | .465** | .443** | .615** | .521** | .414** | .723** | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| Sig. (2-tailed) | .00 | .00 | .00 | .00 | .01 | .00 | .00 | .04 | .0 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 8 | 27 | 1 | 3 | 0 | 0 | 6 | 0 | |
| N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

a. Variabel X (Stress Kerja)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 44 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 44 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 9 |

b. Variabel Y (Semangat Kerja)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 44 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 44 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .730 | 15 |

Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .691 ^a | .737 | .414 | 3.59696 |

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Lampiran 5. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 47.790 | 13.650 | | 3.501 | .000 |
| | Stress Kerja | -.490 | .389 | -.191 | 1.962 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 6. Gambar Lembar Persetujuan Riset dari PT. Citra Nusantara Gemilang Hilir Raya Palembang.



PT. CNG HILIR RAYA

No. : 1021/ CHR/ HRD/ XII /2020
 Lamp. : -
 Hal : Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen Univ. Sriwijaya

Palembang, 02 Desember 2020

Kepada Yth.
 Bapak Azwardi, S.E., M.Si.
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Universitas Sriwijaya
 Di – Tempat

Dengan hormat,
 Melalui ini kami memberikan izin Riset dalam lingkungan Kantor PT. CNG Hilir Raya kepada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya di Perusahaan kami kepada mahasiswa berikut ini:

| NO | NAMA | NIM | SEMESTER | PRODI |
|----|---------|----------------|-------------|-----------|
| 1 | Marisah | 01011181722003 | VII (Tujuh) | Manajemen |

Semoga dengan Riset dalam lingkungan Kantor PT. CNG Hilir Raya yang diberikan dapat menerapkan ilmu yang dimiliki dan mengaplikasikan sehingga memberikan kontribusi yang diharapkan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami haturkan terima kasih

Hormat kami
 PT. CNG Hilir Raya

 Retty Devina Sari
 HRD

Jl. Demang Lebar Daun No. 89 Palembang - Sumatera Selatan
 Telp./Fax. : (0711) 379700