

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo

Seven
Universitas Buddhi Dharma
Email : sevenweh77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo. Dalam penelitian ini rancangan yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Variabel independen lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh 30.6% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,504 dan nilai signifikansinya sebesar 0.015 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel independen stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh 37.0% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,462 dan nilai signifikansinya sebesar 0.016 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel independen beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh 40.7% terhadap variabel dependen semangat kerja (Y), diperoleh nilai t (tabel) 1,668 lebih kecil dari pada t (hitung) 2,028 dan nilai signifikansinya sebesar 0.047 nilai ini lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a di terima, disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel independen lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan adalah salah satu modal utama yang ada di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dikelola agar tetap produktif. Namun, karena karyawan memiliki perspektif, status, dan latar belakang yang berbeda. Mengelolanya bukanlah hal yang mudah. Karyawan yang memiliki semangat kerja merupakan sumber daya paling penting dalam perusahaan. Karyawan bertindak sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini berlaku bahkan untuk fasilitas kerja yang terdiri dari mesin atau peralatan canggih. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. (Rozi, 2021) Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya. Pada umumnya, karyawan cenderung lebih senang berada di tempat kerja yang baik dan nyaman, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Masalah yang kedua yaitu stres kerja, sebenarnya stres tidak selalu berdampak negatif terkadang stres proporsional dapat menjadi motivasi untuk bekerja. Namun, stres yang paling sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif. Sederhananya, stres adalah ketika seseorang mengalami tekanan fisik atau mental. Stres kerja mengacu pada kondisi yang menekan diri karyawan diluar batas kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan, dimana jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan karyawan yang bersangkutan. Masalah yang ketiga yaitu beban kerja merupakan permasalahan yang sering dirasakan oleh karyawan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja adalah salah satu komponen yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis beban kerja membantu menentukan berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Identifikasi Masalah

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

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

Rumusan Masalah

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

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

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

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

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sugandha (2019) di dalam Saputra & Sutisna, (2022) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah sebuah faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan juga banyak terjadi permasalahan misalnya: kondisi lingkungan, rancangan kerja, sistem pengawasan, pekerjaan yang berlebihan, dan tugas yang tidak jelas, maka dibutuhkan penaggulangan khusus dan tidak menjadi beban kerja untuk pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya.”

Menurut Ditha dan Andy, (2023) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja merupakan segala suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberatkan. Lingkungan kerja ialah bagian dari bagian yang sangat berarti untuk pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dalam bertugas.

Stres Kerja

Menurut Marcelrino dan Fidellis, (2022) menyatakan bahwa:

“Stres kerja yang terjadi kepada karyawan merupakan perasaan tertekan ketika sedang melaksanakan berbagai kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan.”

Menurut Christiandi & Hermawan, (2022) menyatakan bahwa:

“Stres kerja ialah salah satu situasi yang mungkin saja bisa dialami oleh manusia pada umumnya terlebih pada karyawan yang sedang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.”

Beban Kerja

Menurut Muslim, (2021) di dalam Christiandi & Hermawan, (2022) menyatakan bahwa:

“Beban kerja didefinisikan sebagai suatu kewajiban ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan serta wajib dikerjakan oleh tiap pegawai dalam tenggang waktu tertentu.”

Menurut Budiasa, (2021) di dalam Dewi & Yoyo, (2023) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah pemahaman karyawan terhadap usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang segera diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.”

METODE

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

Pendekatan Deskriptif

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

Pendekatan kuantitatif

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

Populasi

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

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

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

Sampel

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

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

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

Teknik Pengumpulan data

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

HASIL

Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary ^d									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.553 _a	.306	.296	5.939	.306	29.541	1	67	.000
2	.608 _b	.370	.351	5.701	.064	6.704	1	66	.012
3	.638 _c	.407	.380	5.572	.037	4.111	1	65	.047
a. Predictors: (Constant), X1									
b. Predictors: (Constant), X1, X2									
c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3									
d. Dependent Variable: Y									

Sumber: Data SPSS versi 25

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kolom R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,553. Hal ini mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah positif.
2. Kolom *R Square* untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,306 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,553 \times 0,553 = 0,306$.
3. *R Square* disebut juga koefisien determinasi. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 30,6 % sedangkan $(100\% - 30,6\% = 69,4\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka *R Square* menunjukam semakin kuat pengaruh variabel dan begitu sebaliknya.
4. Kolom Adjusted R Square untuk model 1 adalah sebesar 0,296.
5. Kolom *Standard Error of the Estimate* untuk menunjukkan nilai pada model 1 sebesar 5,939. Perhatikan pada (*Descriptive Statistic*), bahwa nilai standar deviasi semangat kerja karyawan sebesar 7,077 dibandingkan dengan *Standard Error of the Estimate* sebesar 5,939. Maka nilai standar deviasi lebih besar dari *Standard Error of the Estimate*. Oleh karena itu, model regresi ini baik digunakan.
6. Kolom R untuk model 2 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,608. Hal ini mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah positif.
7. Kolom *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,370 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,608 \times 0,608 = 0,370$.
8. *R Square* disebut juga koefisien determinasi. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 37,0 % sedangkan $(100\% - 37,0\% = 63,0\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka *R Square* menunjukam semakin kuat pengaruh variabel dan begitu sebaliknya.
9. Kolom Adjusted R Square untuk model 2 adalah sebesar 0,351.
10. Kolom *Standard Error of the Estimate* untuk menunjukkan nilai pada model 2 sebesar 5,701. Perhatikan pada Tabel (*Descriptive Statistic*), bahwa nilai standar deviasi semangat kerja karyawan sebesar 7,077 dibandingkan dengan *Standard Error of the Estimate* sebesar 5,701. Maka nilai standar deviasi lebih besar dari *Standard Error of the Estimate*. Oleh karena itu, model regresi ini baik digunakan.
11. Kolom R untuk model 3 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,638. Hal ini mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah positif.
12. Kolom *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,407 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,638 \times 0,638 = 0,407$.
13. *R Square* disebut juga koefisien determinasi. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 40,7 % sedangkan $(100\% - 40,7\% = 59,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka *R Square* menunjukam semakin kuat pengaruh variabel dan begitu sebaliknya.
14. Kolom Adjusted R Square untuk model 3 adalah sebesar 0,380.

15. Kolom *Standard Error of the Estimate* untuk menunjukkan nilai pada model 3 sebesar 5,572. Perhatikan pada (Descriptive Statistic), bahwa nilai standar deviasi semangat kerja karyawan sebesar 7,077 dibandingkan dengan *Standard Error of the Estimate* sebesar 5,572. Maka nilai standar deviasi lebih besar dari *Standard Error of the Estimate*. Oleh karena itu, model regresi ini baik digunakan.

Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-5.665	6.768		-.837	.406		
	Lingkungan kerja	.503	.201	.304	2.504	.015	.618	1.618
	Stres Kerja	.403	.164	.271	2.462	.016	.750	1.333
	Beban Kerja	.308	.152	.226	2.028	.047	.735	1.360

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data SPSS versi 25

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam penyusunan regresi dari data diatas dapat dengan menggunakan angka pada kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B dapat dilihat nilai konstan -5,665, nilai koefisien lingkungan kerja 0,503, nilai koefisien stres kerja 0,403 dan nilai koefisien beban kerja 0,308.

Dari nilai koefisien diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = -5,665 + 0,503 X_1 + 0,403 X_2 + 0,308 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja (Variabel Dependent)

a = Konstan

b_1 b_2 b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Beban Kerja

e = Error

2. Pada saat lingkungan kerja (X_1) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka semangat kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,503.
3. Pada saat stres kerja (X_2) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka semangat kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,403.
4. Pada saat beban kerja (X_3) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka semangat kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,308.
5. Pada kolom t digunakan untuk pengujian t untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada, dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} yang telah diperoleh dengan t_{tabel} .
6. Kreteria pengujian t hitung :
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.
7. Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah 2,504. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 69-2 = 67$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,668 Dan memiliki arti t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $2,504 > 1,668$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
8. Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} stres kerja (X_2) adalah 2,462. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 69-2 = 67$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,668 Dan memiliki arti t_{hitung} stres kerja lebih besar t_{tabel} atau $2,462 > 1,668$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
9. Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} beban kerja (X_3) adalah 2,028. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 69-2 = 67$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,668 Dan memiliki arti t_{hitung} beban kerja lebih besar t_{tabel} atau $2,028 > 1,668$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
10. Pada kolom Sig, digunakan pengujian probabilitas. Kreteria pengujiannya adalah sebagai berikut :
 Jika probabilitas $< 0,05$ H_o ditolak dan H_a diterima.
 Jika probabilitas $> 0,05$ H_o diterima dan H_a ditolak.
 Terlihat pada kolom Sig diketahui nilai probabilitas lingkungan kerja sebesar 0,015, nilai probabilitas stres kerja sebesar 0,016 dan nilai beban kerja 0,047. Dengan demikian probabilitas berada dibawah 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya berpengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.009	1	1042.009	29.541	.000 ^b

	Residual	2363.324	67	35.273		
	Total	3405.333	68			
2	Regressi on	1259.944	2	629.972	19.380	.000 ^c
	Residual	2145.389	66	32.506		
	Total	3405.333	68			
3	Regressi on	1387.559	3	462.520	14.899	.000 ^d
	Residual	2017.775	65	31.043		
	Total	3405.333	68			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1						
c. Predictors: (Constant), X1, X2						
d. Predictors: (Constant), X1, X2, X3						

Sumber: Data SPSS versi 25

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari uji ANOVA didapat F_{hitung} untuk model 1 adalah 29,541 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,541 > 2,75$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi semangat kerja karyawan.
2. Dari uji ANOVA didapat F_{hitung} untuk model 2 adalah 19,380 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,380 > 2,75$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi semangat kerja karyawan.
3. Dari uji ANOVA didapat F_{hitung} untuk model 3 adalah 14,899 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,899 > 2,75$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi keputusan pembelian.
4. Menentukan F_{tabel} :
 $df1 = k-1 = 4-1 = 3$
 $df2 = n-k = 69-4 = 65$
 $F_{tabel} = 2,75$
 Keterangan:
 k = Jumlah variabel independent (X1, X2 dan X2) dan dependent (Y)
 n = Jumlah responden

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Maja Agung Elektrindo”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diperoleh 69 responden mengenai lingkungan kerja di PT Maja Agung Elektrindo, penulis telah melakukan uji statistik frekuensi dari 10 pernyataan dan memperoleh data bahwa lingkungan kerja mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja di PT Maja Agung Elektrindo berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- b) Pengaruh variabel stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diperoleh 69 responden mengenai kerja stres di PT Maja Agung Elektrindo, penulis telah melakukan uji statistik frekuensi dari 10 pernyataan dan memperoleh data bahwa stres kerja mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa stres kerja di PT Maja Agung Elektrindo berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- c) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diperoleh 69 responden mengenai beban kerja di PT Maja Agung Elektrindo, penulis telah melakukan uji statistik frekuensi dari 10 pernyataan dan memperoleh data bahwa beban kerja mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menyatakan setuju bahwa beban kerja di PT Maja Agung Elektrindo berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- d) Pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diperoleh 69 responden menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan semakin nyaman suasana kerja yang diterima karyawan semakin baik lingkungan kerja semakin terlihat pengaruhnya pada karyawan, jadi jika lingkungan kerja mampu diciptakan dengan baik maka akan tercipta semangat kerja karyawan yang optimal di PT Maja Agung Elektrindo. Pengaruh stres kerja memiliki hubungan yang tinggi dan positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, menerima upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati.

Pengaruh beban kerja memiliki hubungan yang tinggi dan positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan karyawan mampu menyesuaikan dirinya sendiri pada tuntutan pekerjaan yang meliputi marketing, pengelolaan bisnis perusahaan, dan lain sebagainya. Meninjau dari banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh

karyawan, seorang manajer mampu melihat masalah yang muncul yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan itu sendiri pada PT Maja Agung Elektrindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 3).
- Burhanudin. (2019). *62-Article Text-92-1-10-20200224*.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I05.P22>
- Carenty Gouwutama. (2019). *Cover-Bab Iii*.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Ginsa Inti Pratama* (Vol. 1, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Ditha Dan Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Telaga Mestika Mas. In *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Dr.Molli Wahyu, S. Si. , M. P. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25*.
- Elisa Mutiara. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fahrizal Dwi. (2022). *Bahan Ajar Manajemen*.
- Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau*. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.4609>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Juhji. (2020). *3733-Article Text-10983-2-10-20210108*.
- Ligia Anjeli Chaniari. (2019). *Ligia Anjeli Chaniari(20190500036)*.
- Manajemen, P., & Hj Nuraeni Ganim, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marcelrino Dan Fidellis. (2022). *Pengaruh Disipin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Rahmisyari, O., & Husin, W. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. In *Cetak) Journal Of Innovation Research And Knowledge* (Vol. 1, Issue 5). Online.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). In *Journal Economic And Strategy (Jes) /Volume* (Vol. 2). <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jes>

- Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004* (Vol. 1, Issue 3). <https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Emabi>
- Si Luh Manik Arini. (2022). *1933-Article Text-4918-2-10-20220707*.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis*. <https://Www.Freepik.Com/>
- Syamsurizal. (2019). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*.