



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PUTRI INDAH RAMADHANI
NPM 1615310167

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : PUTRI INDAH RAMADHANI
NPM : 1615310167
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PADA KANTOR PT.
INDOJAYA AGRINUSA (DEVISI
COMMERCIAL FARM REGION SUMUT).

MEDAN, 19 OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

DEKAN

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE.,MM)

PEMBIMBING I

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(DEVI ANGGRIANI, SE.,M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : PUTRI INDAH RAMADHANI
NPM : 1615310167
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PADA KANTOR PT.
INDOJAYA AGRINUSA (DEVISI
COMMERCIAL FARM REGION SUMUT).

MEDAN, 19 OKTOBER 2020

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(DEVI ANGGRIANI, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(DR. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Indah Ramadhani
NPM : 1615310167
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Inodjaya Agrinusa.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 Juni 2020



Putri Indah Ramadhani

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Indah Ramadhani
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Anom, 07 Januari 1999
NPM : 1615310167
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pimpinan Tanjung Anom Kec. Pancur Batu.

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 Juni 2020

METERAI
TEMPEL
2020CDFAHF834248300
6000
DANRUBUNIPAN
Putri Indah Ramadhani



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILAKU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : PUTRI INDAH RAMADHANI
Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG ANOM / 07 Januari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.33
Nomor Hp : 08216422265
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. IndoJaya Agrinusa

Catatan : Dini Clich Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Cocok Yang Tidak Pelat



Medan, 14 Oktober 2019

Pemohon,

(Putri Indah Ramadhani)

Tanggal : 14 October 2019 Ditandatangani oleh : (Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Hum.)
Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen (Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)
Tanggal : 14/10-2019 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II : (Devi Aggarani, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ngan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan
di LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa
pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang
memberitahukan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang
berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism chart:



Contribution graph:



Top sources of plagiarism:

- ↑ % 100 words
 - ↑ % 74 words
 - ↑ % 38 words
- [Show other Sources]

http://repository.uin-sriwijid.ac.id/doi/abs/10.24060/RESEARCH.17.pdf?open=...
http://ojs.uin-sriwijid.ac.id/1042/1/739047091.pdf
http://www.jurnal.uns.ac.id/doi/abs/10.24060/RESEARCH.17.pdf?open=...

Processed / Suspense status:

120 - Ok / 13 - Failed

[Show other Sources]



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2069/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: PUTRI INDAH RAMADHANI

: 1615310167

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 11 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 Juni 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

hammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUTRI INDAH RAMADHANI
NPM : 1615310167
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Devi Anggrani, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Sbes Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
15 Juni 2020	Sudah ACC sidang meja hijau pada tanggal 04 Juni 2020	Disetujui	
28 Oktober 2020	Acc jld lux	Disetujui	

Medan, 02 November 2020
Dosen Pembimbing,



Devi Anggrani, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5, PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : PUTRI INDAH RAMADHANI
IPM : 1616310167
Program Studi : Manajemen
Bidang Pembinaan : Etika Gatto
Dosen Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa

Tanggal	Pembahasan Materi	Status		Keterangan
		Disetujui	Disetujui	
18 Mei 2020	ACC Sidang Meja Hijau			
02 Desember 2020	Acc Jilid			

Medan, 23 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Juni 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UHPAD Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI INDAH RAMADHAN
Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNGPINANG / 7 Januari 1999
Nama Orang Tua : IRWANANTO
N. P. M : 1615310167
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 08216422265
Alamat : Jl. Pimpinan Tanjung Anom No.452 Kec. Pancur Batu

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Iodojaya Agritusa, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diberikannya ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorikum
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jujuk 5 exemplar untuk penguji (bertulis dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKWD (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan ke dalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Periode Wisuda Ke : **65**Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Ditutupi oleh :



Dr. Surya Hita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



PUTRI INDAH RAMADHAN
1615310167

Catatan :

- a. 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Buksi Pelunasan dari UPT Perpustakaan UHPAD Medan.
 - b. Melampirkan Buksi Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut). Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) . Uji t menunjukkan lingkungan kerja memiliki t_{hitung} 2,141 sebesar dan signifikan sebesar 0,041, stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,179 dan signifikan sebesar 0,004, dan kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 5,380 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 69,781 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 87,3% semangat kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work environment, work stress, and compensation on employee morale at PT. Indojaya Agrinusa (North Sumatra Commercial Farm Region Division). The sample in this study is a saturated sample in which the entire population is used as a sample of 31 people. This research was conducted from October 2019 to February 2020. This study used primary data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that the work environment, work stress and compensation had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the morale of the employees of PT. Indojaya Agrinusa PT. Indojaya Agrinusa (North Sumatra Commercial Farm Region Division). The t test shows that the work environment has a t-count of 2.141 and a significance of 0.041, work stress has a t-count of 3.179 and a significance of 0.004, and compensation has a t-count of 5.380 and a significance of 0.000. The F test shows the fcount value obtained was 69.781 and significant was 0,000. Determination test results showed 87.3% of employee morale at PT. Indojaya Agrinusa (North Sumatra Commercial Farm Region Division) can be explained and obtained from the work environment, work stress, and compensation, while the rest is from other factors.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Compensation and Work Morale*

DAFTAR ISI

COVER	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
1. Variabel Penelitian	9
2. Waktu Penelitian	9
3. Tempat Penelitian	9
4. Objek Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	10
1. Semangat Kerja.....	10
a. Pengertian Semangat Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	10
c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	13
d. Indikator Semangat Kerja	15
2. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	19
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
3. Stres Kerja.....	24
a. Pengertian Stres Kerja.....	24
b. Gejala-Gejala Stres Kerja.....	24
c. Faktor-Faktor yang Penyebab Stres Kerja	25
d. Indikator Stes Kerja	26
4. Kompensasi	26
a. Pengertian Kompensasi.....	26

b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	26
c. Tujuan Kompensasi.....	28
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
e. Indikator-Indikator Kompensasi	31
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Konseptual	33
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)	33
2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).....	34
3. Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)	35
4. Hubungan Lingkungan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) Terhadap Semangat Kerja (Y)	36
D. Hipotesis	37

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
1. Lokasi Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel	40
3. Jenis Data.....	40
4. Sumber Data	40
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian.....	41
a. Variabel Independen (X).....	41
b. Variabel Dependen (Y)	41
2. Definisi Operasional	41
E. Standar Pengukuran Variabel	43
F. Teknik Pengumpulan Data	44
a. Data Primer.....	44
b. Data Sekunder	45
G. Teknik Analisa Data	45
1. Uji Kualitas Data	45
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	45
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas	49
c. Uji Heteroskedastisitas.....	49
3. Regresi Linear Berganda	49
4. Uji Hipotesis	50
a. Uji Parsial (Uji t).....	50
b. Uji Simultan (Uji F)	50
5. Koefisien Determinasi (r^2)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Objek Penelitian	53
a. Sejarah Singkat PT. Indojoya Agrinusa	53
b. Kebijakan Mutu dan Kebijaksanaan Perusahaan	54
c. Logo Perusahaan	56
d. Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
e. Lokasi dan Kondisi Lingkungan Perusahaan	59
f. Ruang Lingkup Bidang Usaha PT. Indojoya Agrinusa	61
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)	64
b. Variabel Stres Kerja (X2)	70
c. Variabel Kompensasi (X3)	73
4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	81
a. Pengujian Validitas	81
b. Pengujian Realibilitas	83
5. Pengujian Asumsi Klasik	85
a. Uji Normalitas Data	85
b. Uji Multikolinieritas	87
c. Uji Heterokedastisitas	88
6. Regresi Linear Berganda	89
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	90
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	91
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	92
c. Koefisien Determinasi	93
B. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	93
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja	94
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	94
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk penulisan skripsi pada Prodi Manajemen jenjang pendidikan Strata-1 (S1) di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa”.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Selesai penulisan proposal penelitian ini tidak terlepas dari dorongan, bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak, untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan membimbing peneliti selama melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Devi Anggriani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu dan membimbing peneliti selama melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak/ibu Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Indojaya Agrinusa yang telah membantu & membimbing peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

8. Ayah dan almarhumah ibu yang telah memberi peneliti semangat, baik moril maupun materil dan juga dengan doa restu serta pengharapan sehingga selesainya Skripsi ini dengan baik.
9. Om Syaiful dan Tante Eni selaku orang tua pengganti peneliti yang telah memberi semangat, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil.
10. Kepada Ganda, Siti Khairiza, Devi, Nisa, Nicky, Dessy yang telah menjadi tempat berbagi saran dan motivasi selama proses pembuatan skripsi ini.

Medan, 19 Oktober 2020

Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing untuk mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan. Dengan cara memaksimalkan dan menciptakan sumber daya sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, bahan baku, mesin, peralatan dan sebagainya. Selain itu sumber daya manusia yang baik juga berperan penting pada kemajuan suatu perusahaan, meski pun perusahaan memiliki teknologi yang canggih tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten maka perusahaan tersebut akan mengalami hambatan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tersebut ialah karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki cara yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia tersebut agar tetap memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Di kota Medan terdapat beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang pakan dan ternak salah satunya adalah PT. Indojaya Agrinusa yang merupakan anak perusahaan dari PT. Japfa *Comfeed* Indonesia. PT. Indojaya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak ayam petelur dan pedaging, sedangkan produk lainnya seperti pakan udang dan pakan ikan. PT. Indojaya Agrinusa memiliki beberapa departemen salah satunya adalah divisi *commercial farm*.

Tabel 1.1 Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Indojoya Agrinusa

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor.	14	96,8%	1	3.2%	15
2	Fasilitas kantor yang disediakan tidak lengkap dan memadai.	10	83.8%	5	16.1%	15
3	Saya merasa tidak aman saat berada di lingkungan kantor.	13	93.6%	2	6.4%	15

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 fenomena yang terjadi di PT. Indojoya Agrinusa ruang gerak yang sempit karena perlengkapan kantor yang diletak tidak pada tempatnya membuat karyawan tidak leluasa bergerak dalam berkerja hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman sehingga akan menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan dan adanya kebisingan dan bau-bau yang berasal dari luar kantor karena adanya aktifitas pabrik pakan juga dapat membuat konsentrasi karyawan buyar dengan begitu karyawan cenderung menjadi sering menunda pekerjaan karena karyawan sulit berkonsentrasi. Selain itu jalur karyawan masuk kedalam kantor dan jalur truk masuk hanya memiliki satu jalur dengan begitu karyawan merasa kurang aman takut terjadi kecelakaan.

Tabel 1.2 Pra Survey Stres Kerja PT. Indojoya Agrinusa

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa tidak adil dan tidak wajar	12	90.3%	3	9.7%	15
2	Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat	9	80,6%	6	19.4%	15
3	Saya stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya tidak adil dan wajar	12	90.3%	3	9.7%	15

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 fenomena yang mempengaruhi semangat kerja yaitu stres kerja dimana banyaknya jumlah permintaan pasar dan adanya departemen baru yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja sehingga menimbulkan

tuntutan beban kerja dan jam kerja yang berlebih karna harus menyelesaikan pekerjaan menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang sering absen untuk menghindari pekerjaannya.

Tabel 1.3 Pra Survey Kompensasi PT. Indojoya Agrinusa

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Perusahaan tidak memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	13	93.5%	2	6.5%	15
2	Bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur	12	90.3%	3	9.7%	15
3	Saya tidak puas dengan gaji dan insentif yang saya terima	14	96.8%	1	3.2%	15

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi mengingat hari masuk kerja dalam seminggu yaitu 5 hari dari Senin-Jumat, akan tetapi karena adanya pekerjaan yang tidak boleh ditumpuk maka karyawan harus masuk pada hari sabtu dan perusahaan tidak menganggap hal tersebut lembur dan hanya di beri uang makan siang saja tidak sesuai kompensasi yang di dapat karyawan maka akan menyebabkan semangat kerja yang menurun sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Pra Survey Semangat Kerja PT. Indojoya Agrinusa

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak bersih, dan tidak rapi serta fasilitas yang tidak memadai membuat gairah kerja saya sulit meningkat	13	93.5%	2	6.5%	15
2	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat	12	90.3%	3	9.7%	15
3	Saya berusaha tidak datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang ditentukan	11	87.1%	4	12.9%	15

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan semangat kerja yang kurang hal itu karena adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang menyebabkan stres

kerja dan kompensasi yang tidak sesuai akan menyebabkan semangat kerja karyawan yang menurun.

Dalam penjelasan diatas dapat di ambil dari penelitian terdahulu oleh Adi Hidayat (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero). Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang peneliti teliti yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa (*Commercial Farm Region Sumut*)

Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena semakin baik lingkungannya maka semakin tinggi semangat kerja, begitu juga sebaliknya bila karyawan tidak merasa aman dan nyaman maka akan menimbulkan stres kerja pula.

Gibson (2011:399) Menjelaskan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan kepada seseorang. Hasibuan (2013:22) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi-lah yang diharapkan karyawan untuk memenuhi

kebutuhan karyawan, semakin seimbang pendapatan yang didapat maka semangat kerja karyawan akan semakin terpacu. Nitisemito (2010:160) menyatakan semangat kerja adalah suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik.

Dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa. Dari latar belakang diatas maka dapat disimpulkan sebagai judul dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi CommercialFarm Region Sumut)”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan. Maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu :

1. Karyawan kurang nyaman dengan suasana kerja sehingga menjadikan lingkungan kerja yang tidak kondusif diperusahaan.
2. Karyawan dibebankan dengan pekerjaan yang menumpuk sehingga mengakibatkan terjadinya stress kerja di perusahaan.
3. Karyawan yang bekerja tidak menerima uang lembur sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
4. Karyawan sering membuat alasan untuk tidak hadir yang mengakibatkan tingginya tingkat absensi sehingga menurunkan semangat kerja.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak meluas dan hanya berfokus kepada tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka dalam penelitian ini akan diberikan batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan kerja (fisik), stres kerja, dan kompetensi terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa.
- b. Sumber data penelitian adalah data primer dimana data berasal dari seluruh karyawan PT. Indojaya Agrinusa yang mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

1. Rumusan Masalah

Adanya rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa.
- b. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja PT. Indojaya Agrinusa.
- c. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa.
- d. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja secara persial terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompensasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi organisasi (perusahaan), sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih memperhatikan hak dari karyawan.
- b. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan semangat kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan semangat kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan Adi Hidayat pada tahun 2016 yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bio Farma (Persero)”

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Variable Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu semangat kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu semangat kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Bio Farma (PERSERO) Bandung. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa (devisi *Commercial Farm Region* Sumut) berlokasi di Jalan Medan - Tanjung Morawa Km 12.8, Desa Bangunsari, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

4. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu pada PT. Bio Farma (PERSERO) Bandung dengan populasi 120 karyawan dan sampel yang diambil 92 karyawan.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini pada PT. Indojoya Agrinusa dengan populasi 32 karyawan dan sampel yang diambil 31 karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Saifudin Azwar (2012:180) mengemukakan bahwa, dimensi semangat kerja adalah sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman kerjanya secara baik, dan egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya. Nitisemito (2010:160) menyatakan semangat kerja adalah suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Nitisemito (2010:167), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya bersifat finansial dan non-finansial seperti :

1) Kompensasi

Segala bentuk imbalan finansial ataupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan bila terjadi ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan.

2) Stres Kerja

Kebutuhan rohani adalah kebutuhan yang berkaitan dengan mental, tuntutan perasaan, etika dan keyakinan manusia, dengan terpenuhinya kebutuhan rohani karyawan akan merasa tenang dan terhindar dari yang namanya stres kerja

3) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan lebih membangun semangat kerja karyawan karena bila lingkungan kerja sudah baik maka sudah pasti aman dan nyaman.

4) Harga diri karyawan.

Dengan cara mendengarkan masukan karyawan, karyawan akan merasa dibutuhkan dan dihargai dengan begitu karyawan akan lebih semangat, menghasilkan ide-ide dan kinerja yang lebih baik lagi.

5) Penempatan Karyawan.

Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan dibidang masing masing, penempatan karyawan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dan kerusakan pada pekerjaannya. Bila hal itu terjadi akan timbul rasa takut dan gelisah sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

Wursanto (2010:67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

1) Pemimpin yang baik.

Pemimpin yang baik akan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya, bimbingan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dengan begitu baik dari pihak perusahaan dan pihak karyawan samasama akan merasa puas dan semangat karyawan akan terjaga.

2) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat suasana hati yang menyenangkan pula, baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik seperti hubungan sesama rekan kerja dengan begitu akan terciptanya semangat kerja yang baik.

3) Adanya jaminan keamanan.

Dengan adanya jaminan keamanan karyawan tidak akan khawatir ataupun gelisa dengan keselamatan saat karyawan bekerja.

4) Jaminan hari tua yang baik.

Karyawan yang bekerja sudah pasti memikirkan masa depan baik dalam jangka pendek maupun panjang, dengan adanya jaminan hari tua disuatu perusahaan karyawan akan mempunyai jaminan atau pegangan dengan begitu karyawan tidak berpindah ke pekerjaan lain, dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

5) Kompensasi yang layak.

Seiring berjalannya waktu kebutuhan hidup pasti akan meningkat maka dari itu karyawan memerlukan kompensasi yang layak baik itu secara finansial ataupun yang tidak finansial.

6) Stres Kerja.

Beban kerja yang berlebihan tekanan tekanan yang tidak terduga akan menyebabkan stres kerja.

Kaswan (2018:568) semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu:

- 1) Kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan yang tepat
- 3) Latihan
- 4) Rasa aman
- 5) Motivasi
- 6) Promosi
- 7) Lingkungan Kerja.

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja ada beberapa cara yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan baik bersifat finansial dan non-finansial. Nitisemito (2010:420) mengemukakan cara-caranya antara lain :

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan 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. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk 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. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas memadai

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

sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2010:431), yaitu:

1) Turun/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunya semangat kerja adalah turunya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunya semangat kerja. Meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunya produktivitas.

2) Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3) *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidak senagan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja, dan sebagainya.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

6) Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

7) Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahankan lagi, akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan itu tidak berhasil, pada umumnya akan berakhir dengan pemogokan besar-besaran yang ini tentunya akan sangat merugikan bagi perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu :

1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).

Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain –lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik (*Non- physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011:27) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Cahaya/ penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak yang mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya,

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan

segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki telinga . tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun Frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian Air Condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih

dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:46) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja diukur melalui :

1) Suasana Kerja.

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang menjalankan kegiatan pekerjaan, yang bisa mempengaruhi suasana hati karyawan dan pekerjaan yang sedang dijalani karyawan.

2) Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan yang terjalin saat berada di lingkungan kerja, salah satu penyebab yang mempengaruhi tetap atau tidaknya karyawan bertahan adalah hubungan harmonis antar karyawan yang ada didalam organisasi.

3) Fasilitas kantor.

Fasilitas kerja merupakan sarana karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka dari itu fasilitas adalah penunjang yang penting untuk selesainya pekerjaan dengan baik.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Siagian (2012:200), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

b. Gejala- gejala Stres Kerja

Menurut Robbins (2018:375) gejala stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu :

1) Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah efek psikologis sederhana dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktifitas, terburu-buru, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Handoko (2012:201) mengemukakan kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*.

Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politisi yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencakupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7) Frustrasi.
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 10) Berbagai bentuk perubahan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:

- 1) Kekhawatiran *financial*.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan.
- 5) Perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian anak saudara.

d. Indikator Stres Kerja

Siagian (2012:212), mengemukakan stres dibagi menjadi dua kelompok yaitu stres dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan:

- 1) Stres dari pekerjaan.

Mencakup tekanan beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, kompensasi, dan hubungan antar atasan atau sesama karyawan.

- 2) Stres dari luar pekerjaan.

Mencakup masalah keuangan dan lingkungan keluarga.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dan Martocchio (2016:247) mengemukakan bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) *Financial Compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial adalah kompensasi uang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

- b) *Inderect Financial Compensation* (kompensasi finansial tidak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja, keamanan sosial, asuransi kesehatan, cuti, dana pensiun, pembayaran premi asuransi.

2) *Non-financial compensation* (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan buan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) *Nonfinancial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa anggapan bahwa karyawan penting bagi perusahaan, kepuasan dalam berkerja, pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk

berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja, tantangan, kenyamanan dalam bekerja.

b) *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa manajer kompetensi (*competent managers*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*), waktu kerja yang fleksibel.

c. Tujuan Kompensasi

Kompensasi diberikan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam berkerja. Dengan adanya pemberian kompensasi akan menjamin adanya keadilan diantara karyawan yang berkerja di suatu perusahaan. Setiap karyawan akan mendapat imbalan sesuai jabatan dan prestasi karyawan.

Mondy dan Martocchio (2016:249) mengemukakan ada tiga tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Menentukan standar hidup, karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti makanan dan tempat tinggal lebih mudah dari pada mendapatkan kompensasi rendah. Karyawan yang mendapat kompensasi yang tinggi juga dapat menikmati kesenangan dalam hidupnya seperti mengunjungi restaurant, megendarai mobil mewah, dan liburan eksotis.

- 2) Mempengaruhi sikap, level pemberian kompensasi akan mempengaruhi sikap karyawan seperti kepuasan kerja. Yang selanjutnya akan berkontribusi untuk bertahan dalam organisasi.
- 3) Menyelaraskan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan akan berusaha untuk memaksimalkan pendapatan mereka. Jenis kompensasi seperti insentif dapat mewujudkan kepentingan bersama ini. Sebagai contoh seorang sales akan mendapatkan insentif ketika melebihi target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Mondy dan Martocchio (2016:252) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan Untuk Membayar.

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja dipasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang, apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara perundang-undangan.

6) Berbagai Peraturan Perundang-Undangan

Semakin baiknya sistem pemerintah, maka semakin baik juga sistem perundang undangan, termasuk di bidang karyawan, berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

e. Indikator-indikator kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Hasibuan (2013:22) Mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1) Gaji

Balasan jasa yang dibayar kepada karyawan tetap mempunyai jamaminan yang pasti.

2) Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang hasil kerjanya melebihi target.

3) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah kompensasi yang tidak bersifat finansial.

4) Asuransi

Asuransi adalah program-program proteksi seperti asuransi jiwa ,asuransi kesehatan, pensiun,dan tenaga kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Nama Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variable penelitian	Populasi Dan Sampel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Adi Hidayat (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di devisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (PERSERO) Bandung	Variabel Independen: Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Semangat Kerja	Populasi : 120 Orang Sampel: 92 Orang	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan divisi Vaksin bakteri di PT.Bio Farma (Persero) Bandung.
Mira Fitriyanti(Tahun 2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Kayawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Klumpang.	Variable Independen: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) Variable Dependen : Semangat kerja (Y)	Populasi: 100 Orang Sampel: 50 Orang	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tembakau pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Klumpang.
Merita Indriati(2015)	Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja, terhadap semangat kerja karyawan home industri getuk pisang "baariklana" desa kepung	Variable Independen: Stres kerja (X1), Konflik Kerja(X2), Lingkungan kerja(X3) Variable Dependen: Semangat Kerja (Y)	Populasi : 32 Orang Sampel: 31 Orang	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.
Hairil Anwar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda	Variable independen: Lingkungan kerja (X1) Variable Dependen: Semangat Kerja (Y)	Populasi: 30 orang Sampel: 30 orang	Statistik Regresi Sederhana	Analisis menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda
Syaifudin Fahmi (2016)	Pengaruh Stres Kerja , dan konflik Kerja Terhadap zsemangat Kerja Karyawan PT. Omgega Mas Pasuruan	Variable Independen : Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) Variable Dependen: Semangat Kerja (Y)	Populasi: 77 orang Sampel: 40 orang	Regresi Linear Berganda	Analisis menunjukan stres kerja dan konflik kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Omega Mas Pasuruan.

Maladena Azka (2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Knator Desa Sekececamatan Patebon Kabupaten Kendal	Variabel Independen: Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi X3 Variabel Dependen: Semangat Kerja	Populasi: 132 Orang Sampel: 132 Orang	Regresi Linear Berganda	Analisis ini menunjukkan bahwa variabel independen Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantpr Desa Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.
----------------------	--	---	--	-------------------------	---

Sumber : peneliti (2019)

C. Kerangka Konseptual

Erlina (2011:33) mengemukakan kerangka konseptual adalah suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Nitisemito (2011:426) mengemukakan Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung semangat kerja. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya. Beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi, yaitu:

- a) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan cara efektif dan efisien.

- b) Dengan semangat kerja yang lebih tinggi, pihak organisasi akan mendapat angka kerusakan yang kecil, karena semakin puas karyawan tersebut dalam bekerja maka semakin kecil angka kerusakan.
- c) Dengan semangat kerja yang tinggi, maka absensi akan semakin kecil.
- d) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa senang, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut pindah kerja ke tempat lain.

Berdasarkan hasil penelitian Adi Hidayat (2016) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan divisi Vaksin bakteri di PT.Bio Farma (Persero) Bandung.

2) Pengaruh Stres Kerja (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Nitisemito (2012:202) mengemukakan stres sangat dapat membantu tetapi juga dapat berperan salah satu merusak semangat kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, semangat kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, semangat kerja cenderung naik, krena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, stres merupakan rangsangan sehat untuk

mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan pekerjaan. Bila stres mencapai 'puncak', yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja sehingga semangat kerja karyawan turun.

Hasil analisis Mira Fitriyani (2016) menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tembakau pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Klumpang.

3) Pengaruh Kompensasi (X₃) Terhadap semangat Kerja Karyawan(Y)

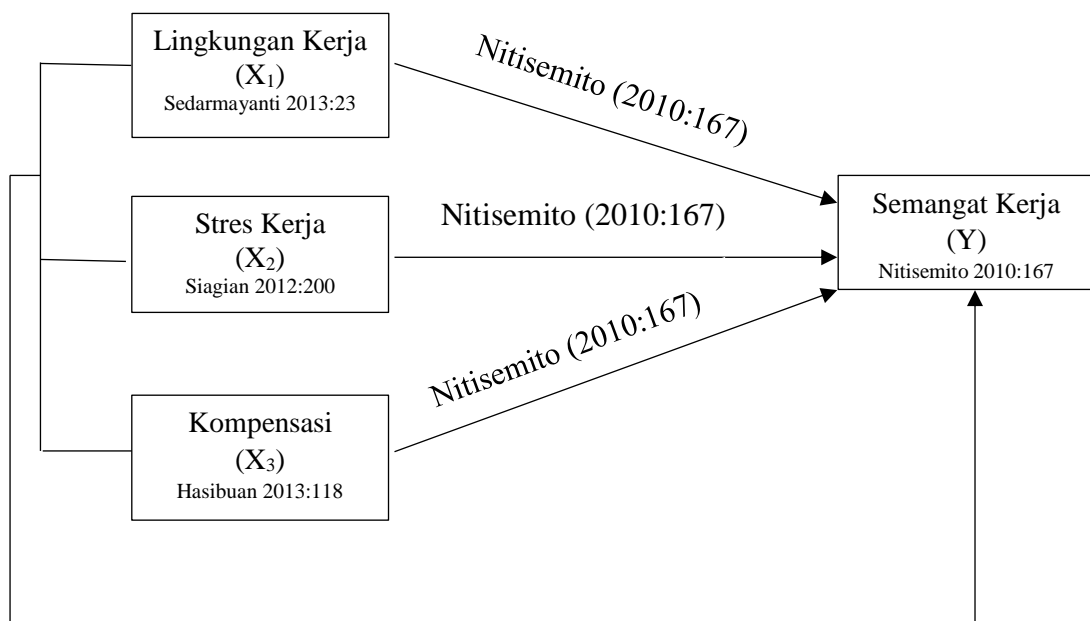
Nitisemito (2010:109) menegaskan kompensasi dan lingkungan kerja adalah termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Nitisemito (2010:92) mengemukakan kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan dengan semangat kerja yang tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan maka semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang di berikan perusahaan kecil maka semangat karyawan akan rendah.

Hasil penelitian Merita Indriati (2015) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

4) Hubungan Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Karyawan disuatu perusahaan adalah aset yang sangat diperlukan, maka perlu adanya perlukan bimbingan secara moral maupun fisik, seperti baiknya lingkungan kerja, minimnya pemicu stres kerja dan pemberian kompensasi secara adil, tepat waktu dan proposional. Sehingga karyawan akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena karyawan sudah merasa puas dengan apa yang mereka dapat. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor-faktor dalam peningkatan semangat kerja karyawan.

Maka untuk menggambarkan bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojava Agrinusa, sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka Konseptual
Sumber: peneliti (2019)

D. Hipotesis

Perumusan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

- 1) Diduga lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Indojaya Agrinusa
- 2) Diduga stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Indojaya Agrinusa
- 3) Diduga kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Indojaya Agrinusa.
- 4) Diduga lingkungan kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Indojaya Agrinusa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

Sugiyono (2018:9) Metode penelitian kualitatif ialah metode penelitiannaturalistik karena penelitiannya dilakukab pada kondisiyang alamiah (*natural setting*)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi *Commercial Farm Region* Sumut) Jl. Medan Tanjung Morawa, KM. 12,8, Kel. Bangun sari, Kec. Tanjung Morawa, Ujung Serdang, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																														
2	Pengajuan Judul			■	■																												
3	Penulisan dan bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal												■																				
5	Persiapan instrumen penelitian												■	■	■	■	■																
6	Pengumpulan data																■	■	■	■	■												
7	Pengolahan data																				■	■	■	■	■								
8	Analisis dan evaluasi																				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Penulisan dan bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■

Sumber : Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018:148) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indojava Agrinusa yang berjumlah 31 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari pernyataan Arikunto (2014:116) diatas apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% maka sampel yang diambil hanya 20% dari pupulasi saja. Mengintngat populasi PT. Indojoya Agrinusa adalah 32 dan sampel yang diambil 31 orang maka penelitian ini disebut dengan penelitian sampling populasi atau disebut dengan sampel jenuh (semua populasi dijadikan sampel).

3. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagi sampel penelitian.

4. Sumber data

Sumber data penelitian ini bersal dari responden. Dimana pengambilan data tersebut, penelitian akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a) Variable Independen (X)

Ferdinand (2014:168) mengemukakan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Stres Kerja (X_2)
- 3) Kompensasi (X_3)

b) Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) mengemukakan variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau terikat pada penelitian ini adalah Semangat Kerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2018:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena

itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X_1)	lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2013:23)	1. Suasana Kerja. 2. Hubungan antar rekan kerja. 3. Fasilitas kantor. Sedarmayanti (2012:46)	<i>Likert</i>
2	Stres Kerja	Stres Kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Siagian (2012:200)	1)Stres dari pekerjaan. Mencangkup tekanan beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, kompensasi, dan hubungan antar atasan atau sesama karyawan. 2)Stres dari luar pekerjaan. Mencangkup masalah keuangan dan lingkungan keluarga. Siagian (2015:301)	<i>Likert</i>
3	Kompensasi (X_3)	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:118)	1)Gaji Balasan jasa yang dibayar kepada karyawan tetap mempunyai jamaminan yang pasti. 2)Insentif Tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang hasil kerjanya melebihi target. 3)Fasilitas Kantor Fasilitas kantor adalah kompensasi yang tidak bersifat finansial. 4)Asuransi Asuransi adalah program-program	<i>Likert</i>

			proteksi seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pensiun, dan tenaga kerja. Hasibuan (2012:86)	
4	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat. Nitisemito (2010:160)	1. Turun rendahnya produktivitas 2. Tingkat absensi tinggi 3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi. 4. Tingkat kerusakan yang tinggi. 5. Kegelisahan dimana-mana 6. Tuntutan sering terjadi. 7. Pemogokan. Nitisemito (2010:431)	<i>likert</i>

Sumber: Peneliti 2019

E. Standar Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018:167) menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Data Primer. Teknik Pengumpulan data terbagi dua yaitu data primer dan Data Sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

a) Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

b) Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Indojaya Agrinusa untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah,

notulen, rapot, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

- a) Catatan atau dokumentasi Perusahaan
- b) Laporan Keuangan Publikasi Perusahaan
- c) Laporan Pemerintah
- d) Data yang diperoleh dari majalah

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atausah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Ghozali (2015:181) menjelaskan bahwa realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot*. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

b. Uji Multikolinieritas

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

c. Uji Heteroskedastisitas

Surjarweni (2016:232) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menuji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Stres Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kompensasi

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Sugiyono (2018:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Indojoya Agrinusa

PT. Indojoya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak ayam petelur dan pedaging, sedangkan produk lainnya seperti pakan udang dan pakan ikan. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995 dan merupakan anak dari PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan Desember PT. Indojoya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa Surat Penanaman Modal Dalam Negeri SK BKPM No.671/I/PMDN/5 Desember 1995 kemudian pada bulan yang sama perusahaan mendapatkan Izin Lokasi No.640/65/IL/XII/95 Tanggal 12 Desember 1995.

PT. Indojoya Agrinusa berdiri berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani, SH dengan luas bangunan 25.807 m² pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam Tambahan Berita Negara RI Tanggal 5 Maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997, PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Bangunan No.503.647/3498/BG Tanggal 21 Desember 1997, diikuti dengan adanya Izin Usaha Tetap dan Izin Gudang pada tahun 1999.

PT. Indojoya Agrinusa mendapat Izin Usaha Industri dan Tanda Daftar Perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003

perusahaan mendapat izin Gangguan/HO No. 207/I/PENDA/V/2003 Tanggal 01 Mei 2003.

PT. Indojaya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi awal 4000 ton/bulan dan dimulai secara komersial pada tanggal 9 Januari 1997. Sebagai cabang dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta dengan kepala unit Christine Lie. PT. Indojaya Agrinusa beroperasi untuk memenuhi konsumen yang berada di pulau Sumatera, khususnya Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Aceh.

Kini PT. Indojaya Agrinusa berkembang pesat ditandai dengan adanya penambahan kapital seperti penambahan mesin dan peralatan, penambahan dana, dan penambahan fasilitas-fasilitas pendukung seperti bangunan, kendaraan dan lain-lain. PT. Indojaya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

b. Kebijakan Mutu dan Kebijakan Perusahaan

1) Kebijakan Mutu

Dengan menjunjung tinggi dan moral dan etika, manajemen dan seluruh karyawan PT. Indojaya Agrinusa berkomitmen penuh untuk menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001 Versi 2015, dengan :

- a) Menghasilkan pakan berkualitas dengan harga kompetitif dan tepat waktu dalam pendistribusian ke pelanggan, yang mengacu pada Peraturan Pemerintah dan motto perusahaan “Berkembang menuju kesejahteraan bersama”.

- b) Menjadikan PT. Indojoya Agrinusa sebagai wadah bagi seluruh karyawannya untuk tumbuh dan berkembang, dengan menyediakan pelatihan yang berkesinambungan.
- c) Menjaga hubungan yang harmonis dengan pemegang saham, manajemen perusahaan, karyawan, pelanggan, supplier dan masyarakat sekitar sehingga tercipta kondisi yang saling menguntungkan.

2) Kebijakan Perusahaan

Dalam rangka penerapan sistem manajemen mutu keamanan pakan, kesejahteraan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan maka manajemen dan seluruh karyawan PT. Indojoya Agrinusa berkomitmen untuk :

- a) Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui produk yang berkualitas higienis dan aman melalui peningkatan kinerja sistem manajemen secara terus menerus
- b) Mencegah terjadinya insiden dan timbulnya sakit atau penyakit kerja di dalam setiap aktivitas dan operasional
- c) Memenuhi dan mematuhi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya sesuai dengan lingkup operasional dan produk
- d) Menyediakan area kerja yang aman dan sehat, peralatan kerja sesuai sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang terhindar dari bahaya atau resiko pekerjaan dan melindungi lingkungan dari dampak pencemaran

Kebijakan perusahaan ini dikomunikasikan kepada seluruh karyawan, tamu, kontraktor, supplier dan atau orang yang bekerja atas nama PT. Indojoya Agrinusa

c. Logo Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa (Japfa) Medan merupakan bagian Japfa Group yang bergerak di bidang produksi pakan ternak dan biasa disingkat IJA. PT. Indojoya Agrinusa turut menjalankan motto layaknya JCI (Japfa Comfeed Indonesia) di seluruh Indonesia, yaitu *growing towards mutual prosperity* (berkembang menuju kesejahteraan bersama). Gambar 2.1 menunjukkan logo PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

Gambar 4.1
Logo Perusahaan PT. Indojoya Agrinusa



Sumber: PT. Indojoya Agrinusa(2019)

Logo tersebut memiliki makna transformasi perusahaan dari “*Argo Business Company*” menjadi “*Consumer Food Company*”. Transformasi ini mempunyai makna menghadapi millennium baru yang mana Japfa Group berhasil melewati masa krisis ketika periode akhir 1990an, serta memiliki arti sebagai hal baru,

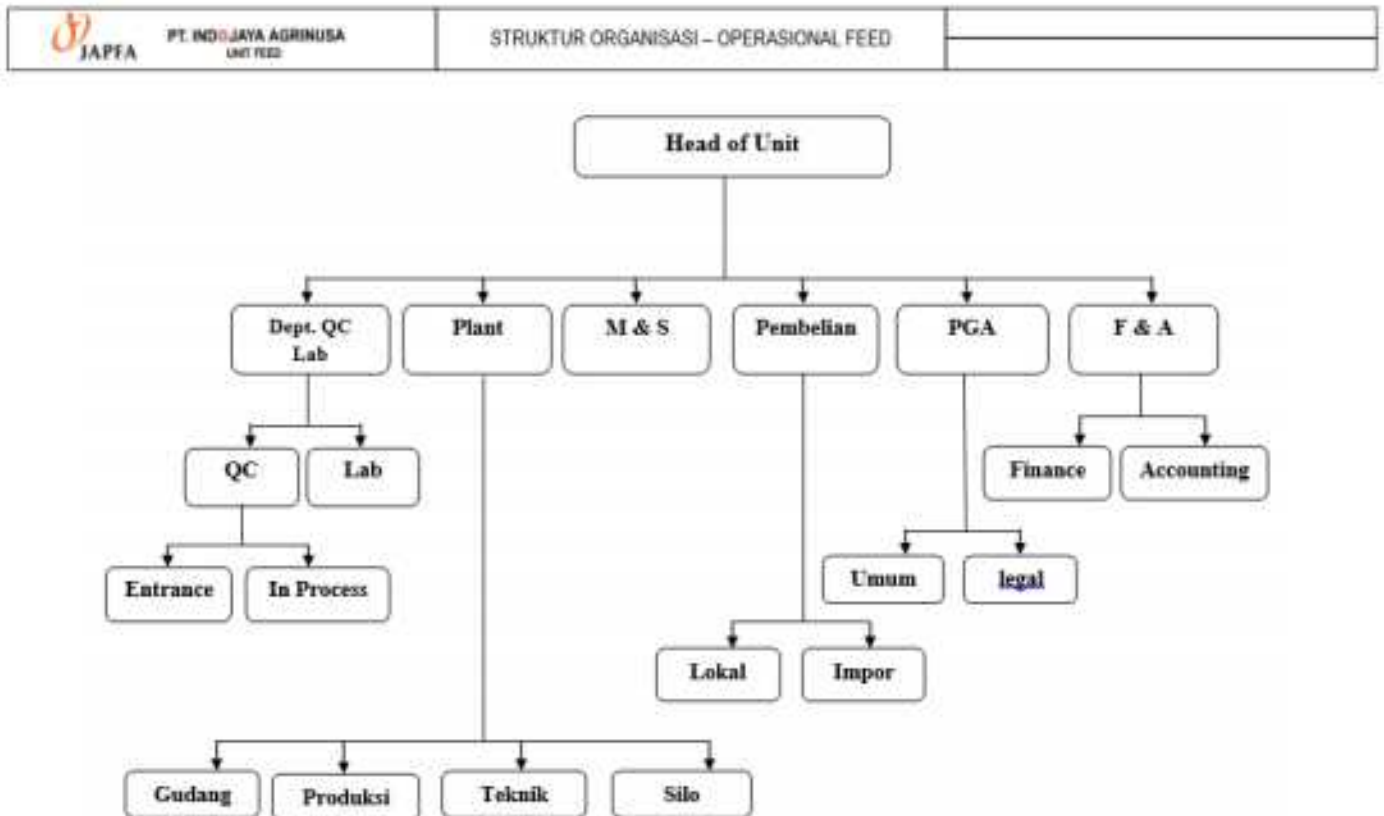
identitas baru, dan restrukturisasi. Logo ini terbagi menjadi empat elemen, yaitu happy man, globalisasi telur, dan oranye.

d. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Tipe struktur organisasi pada PT. Indojaya Agrinusa merupakan struktur organisasi gabungan lini dan fungsional dimana kebijakan dan wewenang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pimpinan setiap departemen dapat memberikan perintah kepada semua staf dan anggota yang ada sesuai dengan bidang kerjanya.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Perusahaan

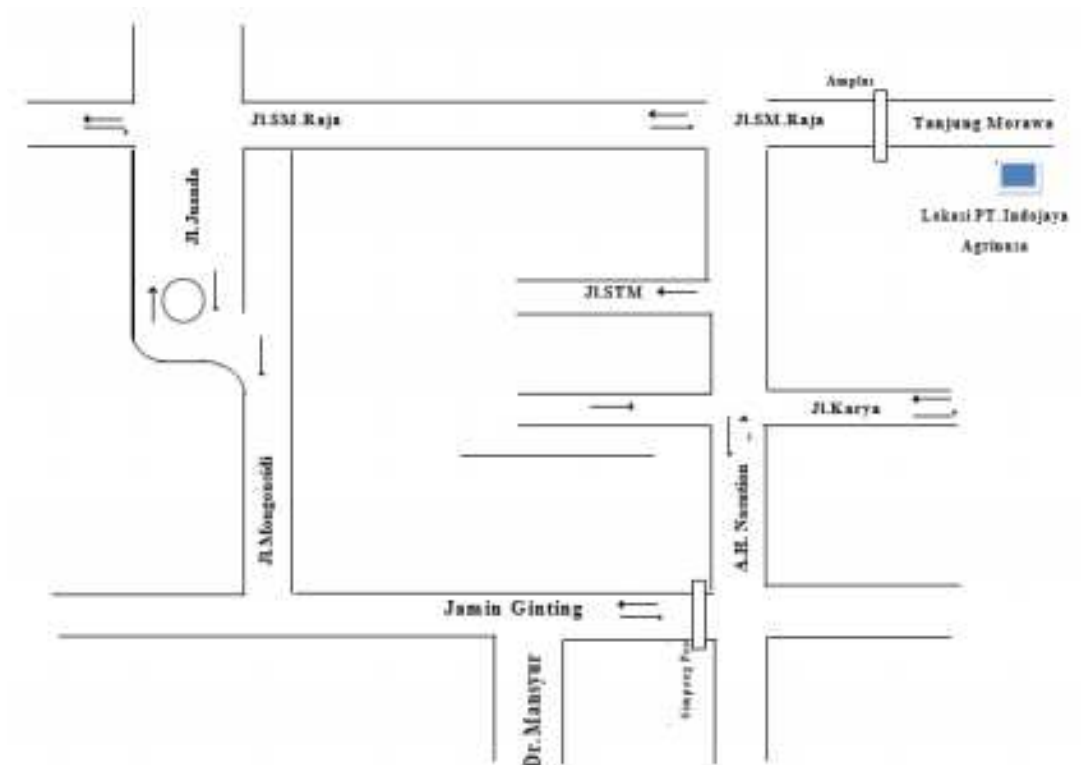


Sumber: PT. Indojaya Agrinusa(2019)

e. Lokasi dan Kondisi Lingkungan Perusahaan

PT. Indojaya Agrinusa berlokasi di Jalan Medan - Tanjung Morawa Km 12.8,
Desa Bangunsari, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Gambar 4.3
Lokasi PT. Indojaya Agrinusa

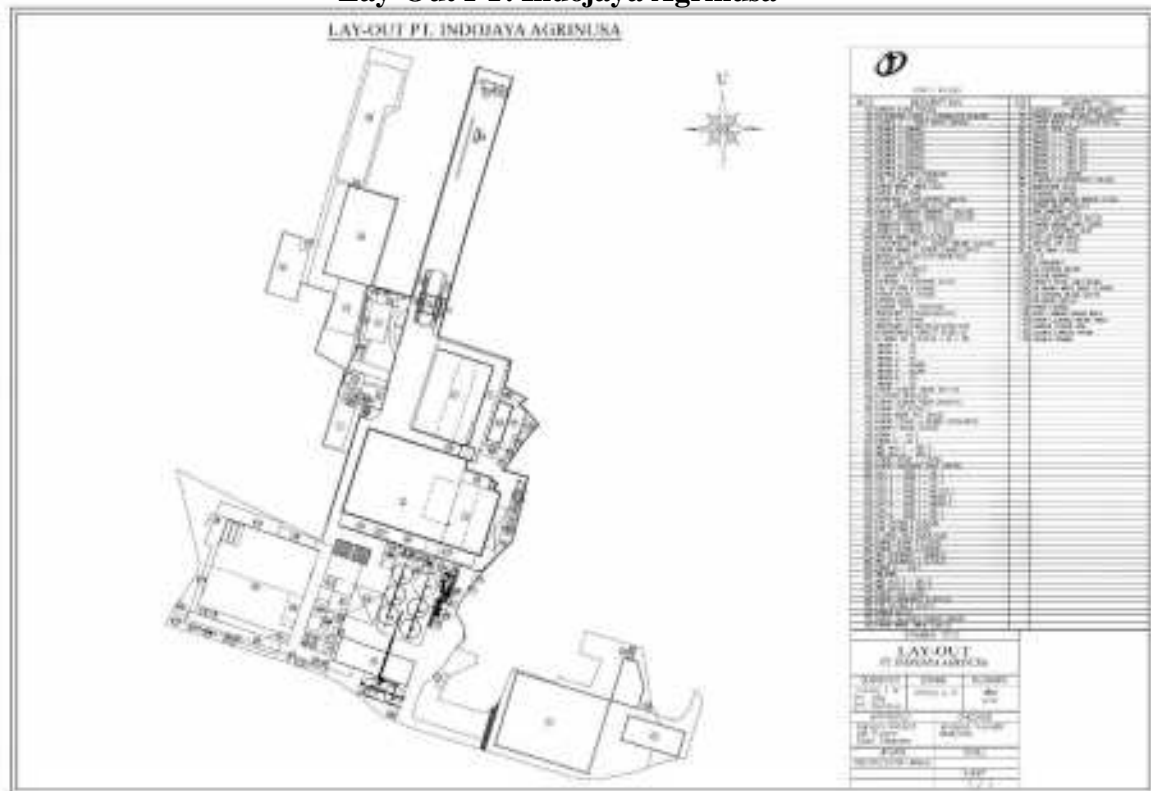


Sumber : PT. Indojaya Agrinusa(2019)

Lokasi perusahaan PT. Indojaya Agrinusa sangat strategis karena dekat dengan jalan raya sehingga proses pengadaan bahan baku bisa lebih mudah. Selain itu proses pemasaran produk pakan dapat terlaksana dengan baik.

Perusahaan ini didirikan di atas sebidang tanah yang luasnya 8 Ha, Sedangkan luas lantai yang digunakan adalah 11.801 m² yang terdiri dari beberapa area dan bangunan, yaitu diantaranya unit perkantoran, lima unit gudang bahan baku, satu unit gudang pakan jadi, gudang karung bekas, tower produksi pakan unggas, delapan silo penyimpanan, empat wet silo, tiga dryer silo, instalasi pengolahan air limbah (IPAL), kamar timbang bahan baku, area quality control (QC), laboratorium, masjid, workshop, pos keamanan, area produksi pakan ikan (aquafeed), dan area parkir.

Gambar 4.4
Lay-Out PT. Indojaya Agrinusa



Sumber : PT. Indojaya Agrinusa(2019)

Secara umum lokasi PT. Indojaya Agrinusa cukup baik, ini berdasarkan factor-faktor sebagai berikut:

a. Ketersediaan tenaga kerja

Lokasi PT. Indojaya Agrinusa sebagai perusahaan manufaktur membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan mesin-mesin. Tenaga kerja dengan kualifikasi seperti ini dapat dipenuhi dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah jurusan teknik.

b. Ketersediaan bahan baku dan bahan tambahan

Bahan baku bagi pembuatan produk PT. Indojaya Agrinusa umumnya diperoleh dari dalam negeri. Sehingga pertimbangkan lokasi perusahaan yang utama adalah ketersediaan sarana pendukung yaitu dipinggir jalan raya.

c. Ketersediaan sarana dan prasarana transportasi

Ditinjau dari ketersediaan sarana dan prasarana transportasi, lokasi PT. Indojaya Agrinusa cukup baik pada sebelah selatan, tidak jauh dari lokasi perusahaan juga terdapat terminal bus antar kota dan antar provinsi.

f. Ruang Lingkup Bidang Usaha PT. Indojaya Agrinusa

Ruang lingkup bidang usaha PT. Indojaya Agrinusa berupa pakan ternak poultry feed yang memproduksi tiga jenis produk yaitu tepung, pellet, dan crumble juga terdapat konsentrat yang merupakan pakan yang masih harus diberi tambahan bahan lain dengan komposisi tertentu. Adapun jenis produk yang diproduksi disesuaikan dengan permintaan konsumen yaitu berdasarkan umur ternak. Jenis-jenis produk ini dikelompokkan dalam bentuk jenis pakan yang dapat dilihat pada table dibawah:

Tabel 4.1

Jenis dan Produk PT. Indojaya Agrinusa

No	Nama Pakan	Jenis - jenis
1	Boiler Komplit	AB 1 SUPER AB 1 SUPER "FC" BR 1 Crb BR 1 Crb "FC" Prima 11 "C" N 11 Tepung N 11 Crb N 11 FC TMS 01 "FC" TMS 01 MS 40 HG BBR 1 FC Super Bro-vite 911 Crb Super Bro-vite 911 "TP"
2	Broiler Finisher	AB 2 Super AB 2 Super "SP" BR 2 Crb BR 2 Crb "SP" N 12 Crb Prima 12 BBR 2 MS 42 HG TMS 02 Super Bro-vite 913 Crb Super Bro-vite 912 Crb
3	Layer Komplit	AL 1 Crb Par doc Crb AL 3 Tepung Par G Tepung
4	Layer	AL 4 SUPER Par L SUPER
5	Konsentrat Layer	Kons B 26 SUPER KL Super KLK Super
6	Breeder	Par G LB Par L0 LB Par SLBNC Par Jantan LB Par L1 LB Par L2 LB

Sumber : PT. Indojaya Agrinusa(2019)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 31 orang responden untuk mengetahui tanggapan responden terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi di PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut). Karakteristik responden yang di teliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	18	58,1	58,1	58,1
Wanita	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 58,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	18	58,1	58,1	58,1
31-40 Tahun	8	25,8	25,8	83,9
40-50 Tahun	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region) yang menjadi responden berusia 21-30 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 58,1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	3	9,7	9,7	9,7
1-10 Tahun	18	58,1	58,1	67,7
11-20 Tahun	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) yang menjadi responden masa kerja sebesar 1-10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 58,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	25,8	25,8	25,8
D3	4	12,9	12,9	38,7
S1	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) Pendidikan S1 sebesar 19 orang atau 61,3%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (variabel) bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dengan 1 (variabel) terikat yaitu semangat kerja. Dalam menyelesaikan permasalahan penelitian diuraikan sumber datanya, sehingga data yang di pergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran kuesioner masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 31

orang. Peneliti akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang di peroleh dari lapangan. Jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel 4.6 Saya merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor. (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,2	3,2	3,2
4	16	51,6	51,6	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 16 orang (51.6%), sangat setuju 14 orang (45.2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ketidak nyamanan dengan suasana dikantor.

Tabel 4.7 Penerangan yang ada diruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan. (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,7	9,7	9,7
3	1	3,2	3,2	12,9
4	14	45,2	45,2	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9.7%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 15 orang (45.2%), sangat setuju 13 orang (41.9%). Di

simpulkan bahwa responden sangat setuju dengan tidak sesuai penerangan yang ada diruang kerja.

Tabel 4.8 Suasana kerja tidak tenang dan tidak bebas dari kebisingan dan bau-bauan(X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	1	3,2	3,2	9,7
4	15	48,4	48,4	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6.5%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 15 orang (48.4%), sangat setuju 13 orang (41.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan ketidak tenangan dan tidak bebasnya dari kebisingan dan bau-bauan.

Tabel 4.9 Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat tidak mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja. (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12,9	12,9	12,9
3	1	3,2	3,2	16,1
4	13	41,9	41,9	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (12.9%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 13 orang (41.9%), sangat setuju 13 orang (41.9%).

Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa warna dinding ruangan kerja tidak mendukung keadaan pikiran untuk bekerja.

Tabel 4.10 Ruang kerja saya tidak tertata rapih (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,7	9,7	9,7
3	1	3,2	3,2	12,9
4	15	48,4	48,4	61,3
5	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,7%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 15 orang (48,4%), sangat setuju 12 orang (38.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa ruangan kerja tidak tertata rapih.

Tabel 4.11 Sirkulasi udara diruangan saya tidak cukup baik. (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	1	3,2	3,2	9,7
4	14	45,2	45,2	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6.5%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 14 orang (45.2%), sangat setuju 14 orang (45.2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sirkulasi diruangan kerja tidak cukup baik.

Tabel 4.12 Saya tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,5	6,5	6,5
	3	1	3,2	3,2	9,7
	4	13	41,9	41,9	51,6
	5	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6.5%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), setuju 13 orang (41.9%), sangat setuju 15 orang (48.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sirkulasi diruangan kerja tidak cukup baik.

Tabel 4.13 Saya tidak mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12,9	12,9	12,9
	3	1	3,2	3,2	16,1
	4	12	38,7	38,7	54,8
	5	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,9%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,2%), setuju 12 orang (38,7%), sangat setuju 14 orang (45,2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju atasan tidak memberi bimbingan terhadap pekerjaan.

Tabel 4.14 Fasilitas kantor yang disediakan tidak lengkap dan memadai (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,2	3,2	3,2
	3	2	6,5	6,5	9,7
	4	13	41,9	41,9	51,6
	5	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3.2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6.5%), setuju 13 orang (41.9%), sangat setuju 15 orang (48,4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa fasilitas kantor yang disediakan tidak lengkap dan memadai.

Tabel 4.15 Saya merasa tidak aman saat berada dilingkungan kantor.(X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,2	3,2	3,2
	2	1	3,2	3,2	6,5
	3	1	3,2	3,2	9,7
	4	13	41,9	41,9	51,6
	5	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3.2%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3.2%) ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,2%), setuju 13 orang (41.9%), sangat setuju 15 orang (48.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa merasa tidak aman saat berada dilingkungan kantor.

b. Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.16 Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja saya. (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12,9	12,9	12,9
3	2	6,5	6,5	19,4
4	17	54,8	54,8	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,9%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6.5%), setuju 17 orang (54,8%), sangat setuju 8 orang (25.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pekerjaan berat membuat mudah marah kepada rekan kerja.

Tabel 4.17 Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat. (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	2	6,5	6,5	9,7
4	20	64,5	64,5	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6.5%), setuju 20 orang (64,5%), sangat setuju 8 orang (25,8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat.

Tabel 4.18 Saya stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa tidak adil dan tidak wajar.(X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	1	3,2	3,2	9,7
4	20	64,5	64,5	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,5%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,2%), setuju 20 orang (64,5%), sangat setuju 8 orang (25,8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat.

Tabel 4.19 Saya stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya tidak adil dan wajar. (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
3	2	6,5	6,5	9,7
4	16	51,6	51,6	61,3
5	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), setuju 16 orang (51,6%%), sangat setuju 12 orang (38,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengalami stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak adil dan tidak wajar.

Tabel 4.20 Saya tidak bisa terhindar dari stres karena pimpinan saya yang tidak adil.(X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,2	3,2	3,2
4	20	64,5	64,5	67,7
5	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (9,7%), setuju 20 orang (64,5%), sangat setuju 10 orang (32.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak bisa terhindar dari stres kerja karena pimpinan yang tidak adil.

Tabel 4.21 Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi. (X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	1	3,2	3,2	6,5
3	1	3,2	3,2	9,7
4	15	48,4	48,4	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,2%), tidak setuju 1 orang (3,2%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,2%), setuju 15 orang (48,4%), sangat setuju 13 orang (41,9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak bisa terhindar dari stres kerja karena pimpinan yang tidak adil.

c. Variabel Kompensasi

Tabel 4.22 Saya tidak menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,2	3,2	3,2
	4	19	61,3	61,3	64,5
	5	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan Ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,2%), setuju sebanyak 19 orang (61.3%), sangat setuju 11 orang (35.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak menerima gaji dengan tepat waktu.

Tabel 4.23 Perusahaan tidak memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.(X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,2	3,2	3,2
	3	2	6,5	6,5	9,7
	4	16	51,6	51,6	61,3
	5	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), setuju sebanyak 16 orang (51,6%), sangat setuju sebanyak 12 orang (38,7%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan tidak memberikan bonus apa bila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.24 Saya tidak mendapat jaminan kesehatan dalam bekerja diperusahaan.(X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,2	3,2	3,2
	3	2	6,5	6,5	9,7
	4	18	58,1	58,1	67,7
	5	10	32,3	32,3	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 1 orang (3,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), yang menyatakan setuju 18 orang (58,1%), sangat setuju sebanyak 10 orang (32,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak mendapat jaminan kesehatan dalam bekerja diperusahaan.

Tabel 4.25 Bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur.(X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12,9	12,9	12,9
	3	1	3,2	3,2	16,1
	4	16	51,6	51,6	67,7
	5	10	32,3	32,3	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12.9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (3.2%), yang menyatakan setuju 16 orang (51.6%), sangat setuju sebanyak 10 orang (32.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur.

Tabel 4.26 Perusahaan tidak memperhatikan penuh kebutuhan dan fasilitas karyawan.(X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	2	6,5	6,5	9,7
4	18	58,1	58,1	67,7
5	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 1 orang (3,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), yang menyatakan setuju 18 orang (58,1%), sangat setuju sebanyak 10 orang (32,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan tidak memperhatikan penuh kebutuhan dan fasilitas kantor.

Tabel 4.27 Saya tidak puas dengan gaji dan insentif yang saya terima.(X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	2	6,5	6,5	9,7
4	18	58,1	58,1	67,7
5	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 1 orang (3,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), yang menyatakan setuju 18 orang (58,1%), sangat setuju sebanyak 10 orang (32,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak puas dengan gaji dan insentif yang diterima.

Tabel 4.28 Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya tidak disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini. (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	6	19,4	19,4	25,8
4	10	32,3	32,3	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 2 orang (6,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (19,4%), yang menyatakan setuju 10 orang (32,3%), sangat setuju sebanyak 13 orang (41,9%). Disimpulkan bahwa responden setuju kenaikan gaji yang diberikan tidak disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.

d. Variabel Semangat Kerja

Tabel 4.29 Saya tidak senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. (Y1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	3	9,7	9,7	12,9
4	8	25,8	25,8	38,7
5	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3,2%), ragu-ragu 3 orang (9,7%), setuju 8 orang (25,8%), sangat setuju 19 orang (61,3%).

Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.30 Saya berusaha tidak datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang ditentukan. (Y1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,5	6,5	6,5
4	15	48,4	48,4	54,8
5	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), setuju sebanyak 15 orang (48,4%), sangat setuju 14 orang (45,2%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang ditentukan.

Tabel 4.31 Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak bersih, dan tidak rapi serta fasilitas yang tidak memadai membuat gairah kerja saya sulit meningkat. (Y1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.2	3.2	3.2
3	2	6.5	6.5	9.7
4	18	58.1	58.1	67.7
5	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3,2%), ragu-ragu 3 orang (9,7%), setuju 8 orang (25,8%), sangat setuju 19 orang (61,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sulit meningkatkan

gairah kerja karena lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak bersih, tidak rapih serta fasilitas yang tidak memadai.

Tabel 4.32 Saya tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat. (Y1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,2	3,2	3,2
2	1	3,2	3,2	6,5
3	2	6,5	6,5	12,9
4	6	19,4	19,4	32,3
5	21	67,7	67,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (3.2%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3.2%) ragu-ragu 2 orang (6.5%), setuju 6 orang (19.4%), sangat setuju 21 orang (67.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat.

Tabel 4.33 Saya tidak selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan. (Y1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.2	3.2	3.2
3	2	6.5	6.5	9.7
4	18	58.1	58.1	67.7
5	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sengat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,2%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (6,5%), setuju sebanyak 18 orang (58,1%), sangat setuju 10 orang (32,3%). Disimpulkan bahwa responden

setuju tidak saling kerjasama dengan teman maupun dengan pimpinan.

Tabel 4.34 Saya tidak pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Y1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.2	3.2	3.2
	3	2	6.5	6.5	9.7
	4	16	51.6	51.6	61.3
	5	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (3,2%), ragu-ragu 2 orang (6,5%), setuju 16 orang (51,6%), sangat setuju 12 orang (38,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.35 Saya tidak selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Y1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,7	9,7	9,7
	4	15	48,4	48,4	58,1
	5	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas, menyatakan bahwa yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (9,7%), setuju 15 orang (48,4%), sangat setuju 13 orang (41,9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.36 Saya tidak merasa puas bila pekerjaan saya selesai dengan cepat. (Y1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9,7	9,7	9,7
4	17	54,8	54,8	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (9,7%), setuju 17 orang (54,8%), sangat setuju 11 orang (35,5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak merasa puas bila pekerjaan selesai dengan cepat.

Tabel 4.37 Saya tidak merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini. (Y1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	3	9,7	9,7	16,1
4	20	64,5	64,5	80,6
5	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas, menunjukan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (9.7%), setuju 20 orang (64.5%). Sangat setuju 6 orang (19,4%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan(angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38 Uji Validitas Pada Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.16	26.206	.888	.820
X1.2	38.39	25.112	.626	.829
X1.3	38.32	24.892	.749	.819
X1.4	38.45	26.989	.357	.856
X1.5	38.42	27.852	.316	.858
X1.6	38.29	26.413	.538	.838
X1.7	38.26	26.398	.533	.838
X1.8	38.42	25.118	.550	.837
X1.9	38.23	26.314	.616	.832
X1.10	38.29	25.346	.575	.834

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39 Validitas Pada Variabel X2 (Stres Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.00	9.742	.419	.890
X2.2	20.81	9.319	.797	.820
X2.3	20.81	8.738	.824	.810
X2.4	20.69	8.480	.769	.818
X2.5	20.66	11.201	.426	.874
X2.6	20.72	8.015	.804	.811

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40 Validitas Pada Variabel X3 (Kompensasi)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24.97	15.632	.317	.908
X3.2	25.03	12.566	.810	.859
X3.3	25.10	13.157	.711	.871
X3.4	25.26	11.665	.728	.871
X3.5	25.10	12.357	.896	.850
X3.6	25.10	12.357	.896	.850
X3.7	25.19	12.761	.538	.898

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada

variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41 Validitas Pada Variabel Y1 (Semangat Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.00	16.533	.617	.835
Y.2	34.06	17.796	.594	.839
Y.3	34.26	15.931	.860	.812
Y.4	34.00	17.600	.320	.875
Y.5	34.29	15.813	.731	.822
Y.6	34.19	16.495	.715	.825
Y.7	34.13	19.049	.313	.862
Y.8	34.19	18.428	.449	.851
Y.9	34.48	16.258	.731	.823

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.42 Uji Realibilitas X1 (Lingkungan Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43 Uji Realibilitas X2 (Stres Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 pertanyaan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44 Uji Reabilitas X3 (Kompensasi)

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,90 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45 Uji Realibilitas Y1 (Semangat Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

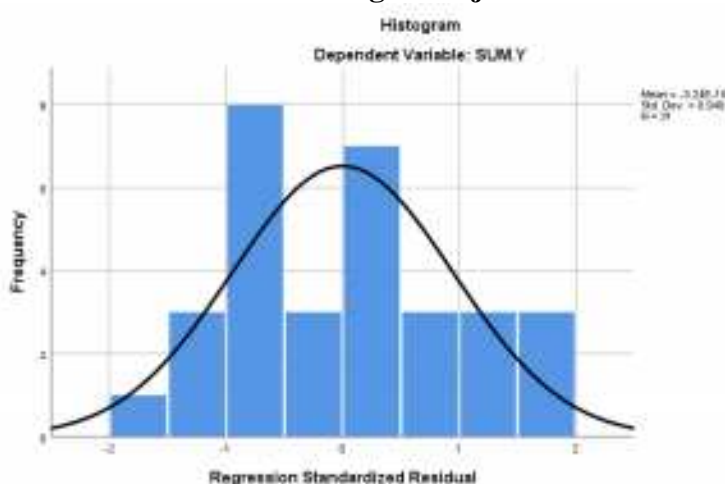
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 pertanyaan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

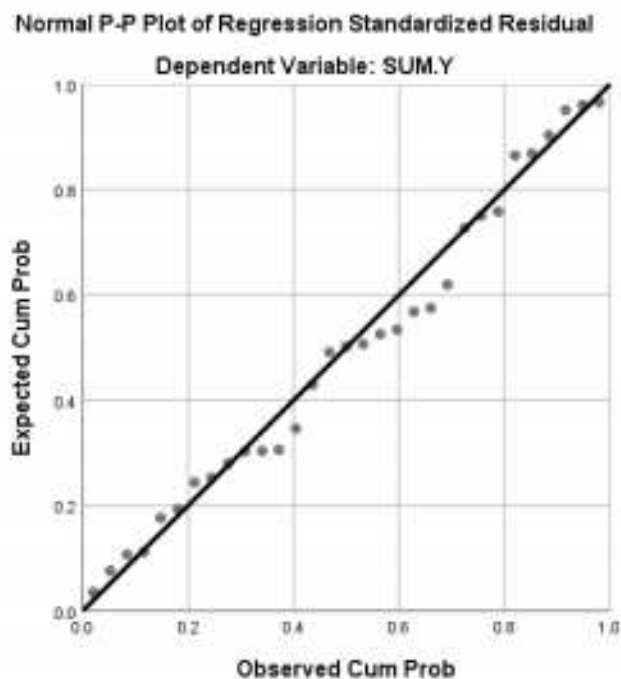
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 4.5 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 21, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.6 PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan 4.6 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55830054
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.071
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogrov smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.400	3.138		.765	.451		
	Lingkungan Kerja	.116	.054	.141	2.141	.041	.970	1.031
	Stres Kerja	.456	.143	.361	3.179	.004	.328	3.050
	Kompensasi	.675	.125	.609	5.380	.000	.331	3.026

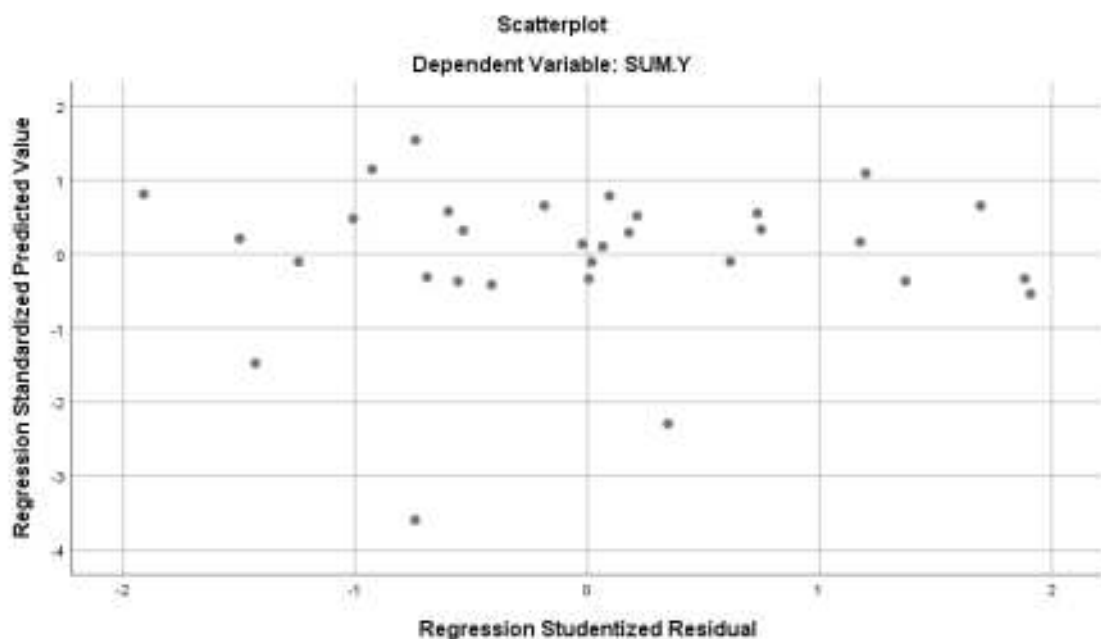
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 21, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja $1,031 < 10$, stres kerja $3,050 < 10$, dan kompensasi $3,026 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja $0,970 > 0,1$, stres kerja $0,328 > 0,1$, dan kompensasi $0,331 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.7 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.48 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.400	3.138		.765	.451		
	Lingkungan Kerja	.116	.054	.141	2.141	.041	.970	1.031
	Stres Kerja	.456	.143	.361	3.179	.004	.328	3.050
	Kompensasi	.675	.125	.609	5.380	.000	.331	3.026

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2.400 + 0,116 X_1 + 0,456 X_2 + 0,675 X_3 + e$.

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 2.400
- b. Jika peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,116.
- c. Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat 0,456.
- d. jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,675.

7. Uji Kesesuaian (*Test Gooness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.49 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.400	3.138		.765	.451		
	Lingkungan Kerja	.116	.054	.141	2.141	.041	.970	1.031
	Stres Kerja	.456	.143	.361	3.179	.004	.328	3.050
	Kompensasi	.675	.125	.609	5.380	.000	.331	3.026

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 21, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Pengujian signifikan dengan criteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 2,141 > t_{tabel} 1,703 dan signifikan 0,041 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

2) Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$

Ha ditolak H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,179 sedangkan t_{tabel} 1,703 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga t_{hitung} 3,179 > t_{tabel} 1,703 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$

Ha ditolak H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,380 sedangkan t_{tabel} 1,703 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 5,380 > t_{tabel} 1,703 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan stres kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

Tabel 4.50 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.828	3	188.276	69.781	.000 ^b
	Residual	72.849	27	2.698		
	Total	637.677	30			

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 21, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 69.781 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,96 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan semangat kerja.

b. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.873	1.643

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 21, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,892. Untuk melihat menghitung koefisien dterminasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 87,3%. artinya variasi dari semangat kerja mampu dijelaskan sebesar 87,3% oleh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 87,3\% = 12,7\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

Dilihat dari analisis uji signifikan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 2.141 > 1,073 dan signifikan sebesar 0,996. sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut)

Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kesimpulannya adalah lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena jika lingkungan kerja terjaga dengan baik di suatu perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan begitu lingkungan kerja yang baik tentu saja dapat

mempermudah karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel stres kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} stres kerja $3.179 > 1,073$ dan signifikan sebesar 0,006. Sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut).

Siagian (2012:200) Stres Kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Kesimpulannya adalah tingkat stres kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena jika karyawan mengalami stres kerja akibat beban kerja hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel kompensasi dapat dilihat nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $5.380 > 1,073$ dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut).

Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kesimpulannya adalah budaya organisasi sangat penting bagi organisasi, karena mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap karyawan dalam organisasi, jika budaya organisasi ataupun norma yang terdapat dalam

organisasi di taati oleh pegawai maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi.

Kesimpulannya adalah kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi dapat memicu semangat kerja karyawan dengan begitu karyawan akan memaksimalkan kinerja karena karyawan mendapatkan hak yang setimpal dengan beban kerja yang diberi dengan begitu akan sangat baik bagi kemajuan perusahaan.

4. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (2010:160). Semangat kerja adalah suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan cepat. Dari analisis signifikan simultan pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69.781 sedangkan F_{tabel} 2,96 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$, (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) dengan nilai regresi 0,116 nilai signifikan 0,041 dan t_{hitung} sebesar 2,141.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) dengan nilai regresi 0,456 nilai signifikan 0,004 dan t_{hitung} 2,141
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) dengan nilai regresi 0,675 nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} 5,380
4. Lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm region Sumut) dengan nilai signifikan 0,451 dan F_{hitung} sebesar 69,781. Variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja pada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) adalah kompensasi.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan supaya karyawan lebih aman, nyaman dan berkonsentrasi dalam bekerja. Misalnya membedakan akses gerbang karyawan masuk dengan gerbang truk pengangkut bahan makanan ayam, lebih menata, memperluas, dan membuat ruangan lebih kedap suara pada area kerja kantor. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih aman, nyaman dan berkonsentrasi dalam menjalankan tugas dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disarankan kepada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) lebih memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan kantor agar karyawan tidak memiliki beban saat mengerjakan tugas tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik, dengan perasaan tidak terbebani atas masalah kantor ataupun dari luar kantor karyawan akan berdampak pada semangat kerja yang meningkat.
3. Disarankan pada PT. Indojaya Agrinusa (Devisi Commercial Farm Region Sumut) agar menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan beban dan jam kerja yang diberikan kepada karyawan, karena dengan sesuainya kompensasi yang diberikan kepada karyawan semangat kerja karyawan akan meningkat .

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti kembali variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Hidayat (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di devisi vaksin bakteri PT. Bio Farma (PERSERO)*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). Analisis Manajemen Persediaan Dalam Memaksimalkan Pengendalian Internal Persediaan Pada Pabrik Sepatu Ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Erlina, 2011. *Metode Penelitian*, Universitas Sumatera Utara
- Ferdinand , Agusty, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015) *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BPUndip. Semarang.
- Gibson,R L: Mitchell, Marianne H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Edisi Indonesia ke Tujuh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Greenberg, J. And Robert A Baron.(2013) *Behavior in Organization Internasional* Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Handoko, T. Hani (2012) *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.

- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Kaswan (2018) *Psikologi Industri & Organisasi*. ALFABETA, Bandung.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Merinta (2015) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "baariklana" desa kepung*.
- Mira Fitriyanti (2016) *Pengaruh Stres Kerja Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Klumpang*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Nitisemito Alex S. (2010) *Manajemen Personalia Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. (2012) *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi Meingkatkan Minat Beli Ulang Aptek Terhadap Produk Obat Pt Novell Pharmaceutical Labs Medan. *Jumant*, 6(1), 49-56.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publikdan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net>*. in, 7(08).
- Robbins, P. Stephen. (2018) *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Saifudin, Azwar (2012) *Reliabilitas dan Validitas*. Pustak Pelajar. Yogyakarta.

- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Sedarmayanti (2011) *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta.
- Sujarweni, V. Wiratno. (2016) *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Robbins, P. Stephen. (2018) *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Mandar Maju, Bandung.
- Wursanto, Ig. (2010) *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Kedua.
- Yunus, R. N. (2018). Analisis Pengaruh Bahasa Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

