PENGARUH STRES, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI GETUK PISANG "BAARIKLANA" DESA KEPUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :
MERITA INDRIATI
NPM: 11.1.02.02.0207

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

MERITA INDRIATI
NPM :11.1.02.02.0207

Judul :

Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "Baariklana" Desa Kepung

Telah disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : .....

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs Ec. Ichsannudin M.M.	**Amat Pintu Batu, S.E., M.M.**
NIDN. 0723105703	NIDN. 0725075601

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :

MERITA INDRIATI
NPM :11.1.02.02.0207

Judul :

Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "Baariklana" Desa Kepung

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal :.....

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul, S.E., M.M. ( )
2. Penguji I : Prof. Dr. H. Sugiyono, M.M. ( )
3. Penguji II : Amat Pintu Batu, S.E., M.M. ( )

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PENGARUH STRES, KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI GETUK PISANG "BAARIKLANA" DESA KEPUNG

Merita Indriati
11.1.02.02.0207
Ekonomi – Manajemen
Meritha_indri@yahoo.com
Drs Ec. Ichsannudin, M.M. dan Amat Pintu Batu, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres, konflik, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan home industri getuk pisang "Baariklana" desa Kepung. Adapun rumusan masalah penelitian tersebut adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana, dan seberapa besar pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri Baariklana. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang, maka diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya

dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Perhatian kepada sumber daya manusia berarti harus aktif dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pada akhirnya akan menciptakan produktivitas.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002: 160) semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih diharapkan lebih cepat dan lebih baik".

Berdasarakan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana bahwa permasalahan yang dihadapi yaitu: turunnya semangat kerja karyawan dikarenakan oleh tiga faktor dominan yakni stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157), mengemukakan bahwa:

> Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *sindrom,*antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan.

Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja stres seperti ini sering disebut *eusstress.* Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun pshikologis.

Selain karena stres kerja, semangat kerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh konflik kerja. Robbins (2008: 173) dalam "*Organization Berhavior*" mengemukakan bahwa konflik kerja adalah:

> Sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama.

Selain stres dan konflik kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah:

> Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu

terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik menelaah secara lebih mendalam, sehingga memutuskan judul penelitian ini menjadi: "Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Home Industri Getuk Pisang Baariklana".

B. Identifikasi Masalah

Indikasi Stres Kerja

Karyawan cenderung masih banyak yang cepat tersinggung atau lebih sensitif dan cenderung menunda atau menghindari pekerjaan.

Indikasi Konflik Kerja

Kurang ada rasa saling mendukung antara rekan sekerja didalam mengerjakan pekerjaan, saling menjatuhkan sesama rekan sekerja demi menguatkan posisinya didepan pimpinan.

Indikasi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif mempunyai pengaruh langsung terhadap terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keamanan, kebersihan, keindahan, ketertiban dan kekeluargaan juga termasuk hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurun.

Indikasi Semangat Kerja Kerja

Ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi setiap tahunnya. *Labour turn-over* di dalam perusahaan yang masih tinggi setiap tahunya.

C. Batasan Masalah

Pengaruh stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana. Objek yang diteliti adalah karyawan home industri getuk pisang Baariklana.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana?
4. Apakah stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada home industri BAARIKLANA?

E. Tujuan Penelitian

1. Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada home industri

Baariklana.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada home industri Baariklana.
4. Pengaruh stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan pada home industri Baariklana.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualiatas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai perilaku karyawan khususnya mengenai semangat kerja karyawan.

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito (2002: 160) adalah Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2. Indikator Semangat Kerja

Naiknya produktivitas karyawan, Tingkat Absensi, *Labour Turn-Over*, Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins dan Judge alih bahasa Diana Angelica (2008: 368), mengemukakan bahwa: Suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2. Indikator Stres Kerja

Gejala fisiologis, Gejala psikologis, Gejala perilaku.

C. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik menurut Robbins (2008: 173) adalah: Sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi

secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama.

2. **Indikator – Indikator Konflik Kerja**

   Konflik fungsional dan Konflik disfungsional.

D. Lingkungan Kerja

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

   Nitisemito (2002: 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah: Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. **Indikator Lingkungan Kerja**

   Suasana kerja**,** Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedianya fasilitas kerja.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Mulyadi (2012) dengan judul "Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam". Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.
2. Husni Fauji (2013) dengan judul "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment". Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.
3. Haig Malvinas S. (2013) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rasa Lestari". Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

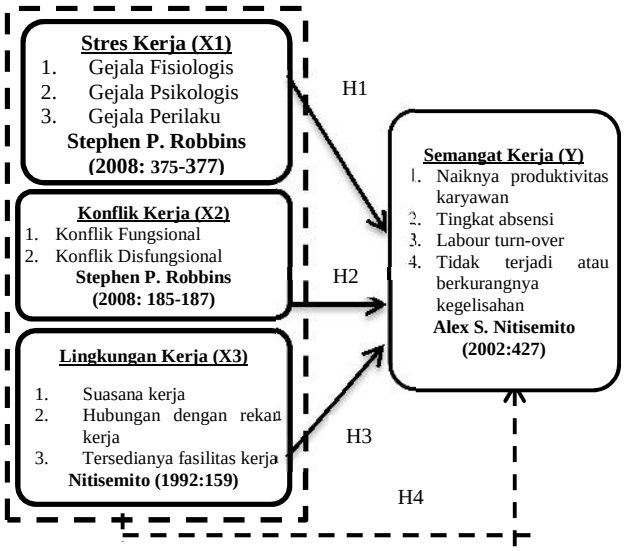
F. Kerangka Berfikir

Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja ini adalah sebagai tatangan maka mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi dan kondisi seperti apapun begitupun sebalikya.

Begitu pula dengan konflik kerja apabila konflik didalam pekerjaan terus menerus menimpa karyawan maka karyawanpun merasa kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

G. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori serta kajian penelitian yang dijelaskan di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

H_2 : Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baariklana.

H_4 : Stres, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada home industri getuk pisang Baarsiklana.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: semangat kerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Stres kerja (X1), Konflik kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3)

B. Teknik Dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian berkaitan dengan tujuan peneliti yaitu menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi semangat kerja karyawan, namun demikian data yang diperlukan dalam penelitian ini belumlah tersedia sehingga masih perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara terstruktur dan formal. Atas dasar kriteria ini, maka teknik yang sesuai adalah deskriptif studi kasus di Home Industri Getuk Pisang Baariklana.

2. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. **Tempet Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah home industri getuk pisang Baariklana yang terletak di jalan Kertoyudo desa Jatisari kecamatan Kepung-Pare Kabupaten Kediri.

2. **Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini, waktu penelitian akan diuraikan berdasarkan pada rencana pengguanaan waktu sesuai dengan batas yang sudah ditentukan.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di home industri getuk pisang Baariklana desa Kepung yang berjumlah 32 karyawan.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 32 orang, termasuk populasi kecil sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel.

E. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

1. **Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012 :121) validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 : 456) dalam pandangan kuantitatif suatu data dinyatakan reliabel apabila data atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti yang sama dengan waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama.

2. **Teknik pengumpulan data**

Menurut Arikunto (2012) metode pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuisioner atau dikenal juga dengan sebutan angket.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
   b. Multikolinearitas
   c. Uji Auto Korelasi
   d. Uji Heterokedatisitas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
4. Uji Hipotesis
   a. Uji t (Parsial)
   b. Uji F (Simultan)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah berdirinya home industri getuk pisang Baariklana, berawal dari sang pemilik Bapak "Arif Budi Setiawan" yang belajar dari temannya di sebuah pesantren pada tahun 2000. Setelah lulus dari pondok pesantren tersebut, pemilik mencoba untuk membuat sendiri dan dibagikan ke lingkungan sekitarnya. Berawal dari coba-coba tersebut ternyata responnya sangat baik dan banyak yang memesan untuk oleh-oleh.

B. Uji Instrumen

1. Pengujian Validitas

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Sig. 0,05 (5%)	r hitung	r table	Keterangan
Stres (X1)					
1	X1.1	0,05	0,713	0,361	Valid
2	X1.2	0,05	0,656	0,361	Valid
3	X1.3	0,05	0,829	0,361	Valid
4	X1.4	0,05	0,542	0,361	Valid
5	X1.5	0,05	0,622	0,361	Valid
6	X1.6	0,05	0,757	0,361	Valid
Konflik (X2)					
1	X2.1	0,05	0,580	0,361	Valid
2	X2.2	0,05	0,659	0,361	Valid
3	X2.3	0,05	0,500	0,361	Valid
4	X2.4	0,05	0,579	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3)					
1	X3.1	0,05	0,882	0,361	Valid
2	X3.2	0,05	0,756	0,361	Valid
3	X3.3	0,05	0,774	0,361	Valid
4	X3.4	0,05	0,855	0,361	Valid
5	X3.5	0,05	0,688	0,361	Valid
6	X3.6	0,05	0,841	0,361	Valid
Semaangat Kerja (Y)					
1	Y.1	0,05	0,665	0,361	Valid
2	Y.2	0,05	0,695	0,361	Valid
3	Y.3	0,05	0,729	0,361	Valid
4	Y.4	0,05	0,499	0,361	Valid
5	Y.5	0,05	0,492	0,361	Valid
6	Y.6	0,05	0,840	0,361	Valid
7	Y.7	0,05	0,483	0,361	Valid
8	Y.8	0,05	0,492	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Pengujian validitas instrumen sebagaimana pada tabel di atas, menunjukkan bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	*Cronbach's alpha*	Hasil Uji	Keterangan
Stres (X1)	0,60	0,786	Reliabel
Konflik (X2)	0,60	0,770	Reliabel
Lingkungan (X3)	0,60	0,804	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,60	0,765	Reliabel

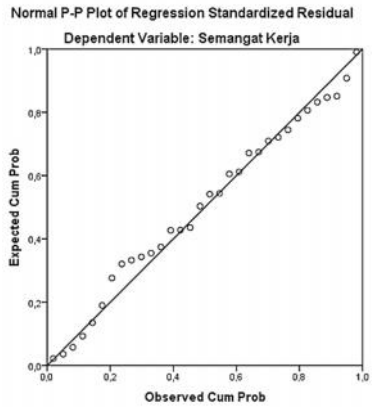
Sumber: Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai r alpha hitung (cronbach's Alpha) lebih besar dari pada nilai r alpha tabel dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF (%)	Keterangan
1	Stres (X1)	0,538	1,859	Tidak multikolinieritas
2	Konflik (X2)	0,575	1,740	Tidak multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,912	1,097	Tidak multikolinieritas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

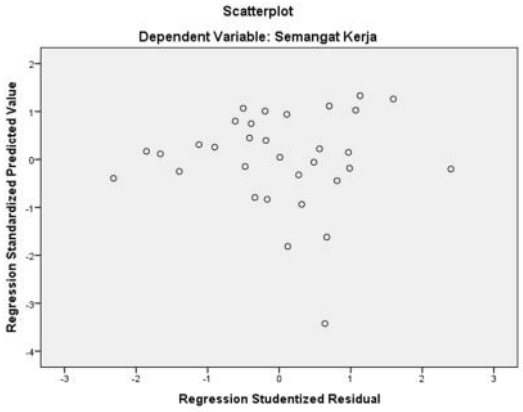
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	*Durbin-Watson*	Tabel *Durbin Watson*
1	1,711	1,65

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan adalah 1,711, sedangkan nilai du 1,65 sehingga 4-dU= 4-1,65= 2,35. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Dapat dilihat pada gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	6,065	2,240		2,708	,011
Stres	,285	,062	,261	4,598	,000
Konflik	1,494	,103	,800	14,561	,000
Lingkungan Kerja	,173	,080	,094	2,162	,039

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y=6,065+0,285X1+1,494X2+0,173X3

Koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan angka positif. Hal

ini berarti semua variabel mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel dari ketiga variabel diatas yang paling dominan berpengaruh adalah konflik kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,494.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,975[a]	,951	,946	,777	1,711

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik, Stres
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas nilai R=0,975. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	6,065	2,240		2,708	,011
Stres	,285	,062	,261	4,598	,000
Konflik	1,494	,103	,800	14,561	,000
Lingkungan Kerja	,173	,080	,094	2,162	,039

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui dari semua variabel bebas mempunyai nilai signifikasi < 0,05 menjelaskan bahwa semua variabel bebas secara parsial (individu) ada pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Home Industri Getuk Pisang Baariklana.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331,303	3	110,434	182,800	,000[b]
Residual	16,916	28	,604		
Total	348,219	31			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
e. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik, Stres

Sumber : hasil olah SPSS, Peneliti (2015)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikatnya. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas yakni stres, konflik, dan lingkungan kerja dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 (5%). Sehingga keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Stres terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2012), yang menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel semangat kerja.

2. **Pengaruh Konflik terhadap Semangat Kerja Karyawan**

konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Husni Fauji (2013), yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Haig Malvinas S. (2013), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpualan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan stres terhadap semangat kerja karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana.
2. Ada pengaruh yang signifikan konflik terhadap semangat kerja karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana.
3. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana.
4. Ada pengaruh signifikan stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Home Industri Getuk Pisang Baariklana.

B. Saran

1. **Bagi Perusahaan**

Diharapkan kepada Home Industri Getuk Pisang Baariklana dapat memberikan terapi-terapi khusus terhadap karyawan yang cenderung sensitif dan cepet untuk membantu dalam memecahkan permasalahan stres karyawan. Untuk konflik, sebaiknya perusahaan

memberikan waktu bersama para karyawan dengan liburan yang bermanfaat untuk membangun kerja sama tim. Serta memberi kenyamanan pada lingkungan kerja

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Maman dan Muhibbin, Sambas Ali, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung : CV Pustaka Setia.

Alex S., Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja RosdaKarya, Bandung.

Arikunto. 2001, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.

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

Edu (2012), Konsep Dasar Psikologi Manajemen, Jurnal, Repistory univseritas Pendidikan Indonesia.

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

Hayfa Septiani. (2008), "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Usaha Jaya Banjarmasin" Kalimantan Selatan.

Jacinta F. Rini. (2002), Psikologi Masalah Stres, Jurnal Repistory Univetsitas Sumatera Utara.

Mulyadi. (2012), Pengaruh Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam.

Pabundu T., Moh., 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.

Pramesti, Getut, 2015, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, PT Elex Media Komputerindo, Jakarta.

Robbin, S. P. & Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, alih basasa oleh Diana Angelica, Salembat Empat, Jakarta.

Sadili Samsudin. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Jakarta Timur.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Vithzal Rivai, & Ella Jauvani Sagala, 2011, Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan busnis, cetakan kedua, Alfabeta CV, Bandung.

Winardi. (2004), Manajemen Perilku Organisasi, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.