E-ISSN: 2964-6723

JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Homepage: https://jurnal.alungcipta.com/index.php/JIM
Vol. 1 No. 1, Februari 2022



Pengaruh Work Stres, Work Communication Dan Physical Work Environmeent Terhadap Spirit At Work Employee Pada PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang Selatan

Fitri Rezeki[1], Yuan Badrianto[2]
Universitas Pelita Bangsa
Email : fitrirezeki@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia menjadi suatu perhatian yang sangat penting dalam mempertahankan suatu organisasi atau perusahaan.pada saat ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia (yang berkualitas. Karena sumber daya yang berkualitas mampu menciptakan tujuan perusahaan dengan baik, dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas harus dilakukann dengan melakukan pelatihan pada sumber daya manusianya dan melakukan pembinaan karyawan guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil bagaimana pengaruh Work Stress, Work Communication Dan Physical Work Environment Terhadap Spirit at workEmployeePT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Work StresPT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Work Communication PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang. (3) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Physical Work Environment PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang.**Kata kunci**: Work stress, Work communication, Physical work environment dan Spirit at work

Abstract

The maximum abstract consists of 200 words. In the abstract it contains at least: Background (if any). Objectives: Goals to be achieved in research. Methodology: Research design, variable operationalization, data collection, data analysis methods. Findings: Directly disclose research results and no longer display tests (avoid disclosure of t values, probabilities, research testing rates etc. Implications: Implications of research findings. Originality: The value that distinguishes this study. (Times New Rome 11)

Keywords: *Work Engagement, Job satisfaction, Organizational Culture and Organizational Commitment.*

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karena sumber daya yang berkualitas mampu menciptakan tujuan perusahaan dengan baik, dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas harus dilakukann dengan melakukan pelatihan pada sumber daya manusianya dan melakukan pembinaan terhadap karyawan guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang harus di perhatikan dan di tingkatkan secara efektif serta efisien untuk mewujudkan kinerja yang optimal sehingga perusahaan mewujudkan visi misi yang ada dalam perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, perushaan harus menciptakan suatu kondisi yang mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu (SDM) harus terus meningkatkan semangat kerja mereka untuk menyaingi perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja maka akan menyebabkan kondisi yang buruk bagi perusahaan.

Semangat kerja merupakan suatu kecenderungan kegembiraan terhadap pekerjaan dan memiliki lingkungan kerja yang menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bermanfaat.Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, Jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. (Murtisaputra & Ratnasari, 2018) mengutarakan bahwa "semangat kerja merupakan keinginan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat. Sedangkan Nitisemito(Murtisaputra & Ratnasari,

2018) berpendapat bahwa “semangat kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat pada suatu organisasi yang menunjukan rasa semangat dalam bekerja dan mendorong karyawan lain untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih produktif. "penulis menyimpulkan bahwa kepercayaan dapat dilihat dari karyawan untuk mengejar tujuan bersama, semangat kerja akan terbentuk jika lingkungan dan udara di lingkungan kerja memberi penghiburan kepada karyawan sehingga karyawan menangani pekerjaan mereka dengan penuh semangat, dengan udara yang tidak mendukung menyebabkan para pekerja menjadi stres dalam bekerja.

Salah satu faktor yang membuat semangat kerja karyawan adalah fokus pada stres kerja karyawan, karena stres kerja merupakan sesuatu yang sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan apabila karyawan memiliki stres kerja dalam perusahaan maka akan mengakibatkan dan dapat membuat penurunan produksi . Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan semangat kerja karyawan. Karyawan harus memilikisemangat kerja yang baikdapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara(Hidayat et al., 2019) “stres kerja yaitu kecenderungan putus asa yang dialami pekerja dalam mengurus pekerjaannya.Stres kerja itu sendiri dapat dilihat dari gangguan, termasuk perasaan goyah, tegang, khawatir . menurut Rivai (Hidayat et al., 2019) mengungkap bahwa

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

"stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang membuat ketidakteraturan fisik dan aktual yang mempengaruhi perasaan, contoh berpikir dan keadaan seorang pekerja yang dapat membuat semua pekerjaan merusak diri sendiri. Kesimpulannya : karyawan yang bekerja tidak boleh merasa terkekang dalam mengelola pekerjaannya agar tidak menimbulkan stres kerja, setiap pekerja harus tetap menjaga dirinya dan sehat agar tidak terjadi ketegangan atau penyimpangan yang nyata pada saat mengurus pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan sangat membutuhkan proses yang lama, salah satunya proses komunikasi harus berjalan efektif karena komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen. Maka untuk situasi seperti ini atasan dan bawahan harus memberikan komunikasi yang baik agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sesuai Utamajaya dan Sriathi(Cahya Dewi & Dewi, 2019)mengatakan bahwa "komunikasi mempengaruhi semangat pekerja. Semangat yang tinggi dapat dijunjung melalui komunikasi yang dapat diterima, bagaimana pekerja berinteraksi, menyampaikan data, bertukar pikiran, baik antar atasan maupun bawahan dan sebaliknya. Sementara itu, Rochim (Cahya Dewi & Dewi, 2019)menunjukkan bahwa "komnikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, karena semakin intens dan intern komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan".

Salah satu program untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaannya, Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disaat melakukan pekerjaan apabila kondisi lingkungan kerjanya nyaman maka karyawan melakukan pekerjannya dengan semangat. Utamajaya(dalam Putra & Suwandana, 2019) mengatakan bahwa "lingkungan kerja fisik yang layak akan membawa kenyamanan untuk bekerja sehingga akan membangun semnagat kerja pegawai". Sedangkan

Anwar (dalam Putra & Suwandana, 2019) berpendapat bahwa "lingkungan kerja yang layak akan mendorong kepastian karyawan. Mempertimbangkan segala hal maka perusahaan harus memiliki tempat kerja yang layak dan nyaman sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mengurus dari pekerjaan mereka". Penelitian ini dilakukan oleh Pande Wayan Gede Sundana dan I Gusti made suandana volume. 8, nomer 5, tahun 2019 : 2973-2998 ISSN : 2302-8912 yang berjudul "pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai".

Adapun tingkat absensi yang terjadi selama 5 (lima) bulan terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 di PT Jayasutra Maju Bersama.

Tabel 1.1 Data Absensi PT Jayasutra Maju Bersama cikarang

No	Bulan	Orang	Penurunan
1	Februari	11orang	29%
2	Maret	13 orang	34%
3	April	15 orang	39%
4	Mei	17 orang	44%
5	Juni	19 orang	50%

Sumber : Karyawan PT Jayasuttra Maju Bersama

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan periode Bulan februari s/d juni absensi karyawan meningkat perbulan. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan juni yakni sebanyak 19 orang karyawan tidak hadir.Berarti tingkat absensi yang terjadi pada PT Jayasutra Maju Bersama cukup tinggi hal ini mencerminkan pada semangat kerja karyawan. Semangat kerja bisa dilihat dari terjadinya stres kerja pada karyawan dan komunikasi kerja terhadap atasan dan

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

bawahan serta dilihat dari lingkungan kerja fisik.

KAJIAN PUSTAKA

Spirit at work

Semanga kesering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dengan mengetahui sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat diketahui dengan sejauh mana mereka telah bekerja dengan produktif, karena dengan produktifitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang meiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Burso (Dewi et al., 2021) mengungkapkan bahwa "semangat kerja adalah kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, meruapan syarat timbulnya semangat kerja.".Sedangkan menurut Anarogo (Dewi et al., 2021) mengungkapkan bahwa "semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat di perkecil. Dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan semangat kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya jika lingkungan kerjanya bersih dan suasananya segar akan membuat para karyawan menjadi lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Serta karyawan tidak bermalas malasan dalam bekerja.

Nitisemito(Murtisaputra & Ratnasari, 2018) indikator diperlukan untuk mengukur semangat kerja, sebagai berikut:

1. Absensi
   Seseorang karyawan yang sudah tidak memiliki semangat kerja karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjannya dengan tidak baik dan bermalas-malasan dan karyawan tersebut akan tidak masuk kerja tanpa izin sedangkan absensi sangat penting dalam suatu perusahaan.
2. Kerjasama.
   Tindakan kolektif seseorang karyawan dengan temannya yang mengerjakan tugasnya secara bersama-sama agar mencapai tujuan yang di inginkan
3. Kepuvasan kerja
   Kepuasan kerja karyawan sangat penting apabila karyawan tidak memiliki kepuasan dalan bekerja maka karyawan tersebut akan bermalas-malasan dan akan berakibat fatal bagi perusahaan.
4. Kedisiplinan
   Disiplin merupakan suatu keadaan tertip,dimana seseorang karyawan yang tunduk dan taat pada peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik apabila karyawan datang dengan tepat waktu,sopan dengan atasan,menggunakan alat dengan hati-hati.

Work Stres

Sopiah(Hidayat et al., 2019) mengatakan bahwa "stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakanmenantan atau mengancam kesehatan karyawan tersebut. Selanjutnya Julvia (Ayuna Agustina & Edi Sofian, 2019)berpendapat bahwa "stress kerja adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik atau psikis seseorang karyawan terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan terjadinya ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa baik fisik,social maupun psikis".

Perilaku karyawan yang menyimpang dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu bentuk stress kerja. Kesimpulannya karyawan harus tetap konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan harus menjaga kesehatan tubuhnya, Perilaku atasan kepada bawahan harus sangat baik dan sopan agar karyawan tersebut merasa dirinya dihargai oleh atasannya sebelum melakukan pekerjaan sebaiknya karyawan sarapan terlebih dahulu agar tidak menyebabkan terjadinya gangguan pada tubuhnya yang bisa megakibatkan stress dalam bekerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (Hidayat et al., 2019)adalah sebagai berikut:

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

1. Indikator secara psikologis Indikator tersebut meliputi seseorang,akan mudah tersinggung,tidak kondutif,banyak melamun, dan mental tersebut akan mudah lelah.
2. Indikator Pada Fisik
   Indikator tersebut meliputi seseorang akan mudah lelah secara fisik,pusing kepala dan problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur.
3. Indikator Pada Perilaku
   Indikator tersebut meliputi menghindari pekerjaan,perilaku sabotase, serta menunda pekerjaan. Hubungan Work Stress dengan Spirit At

Work

Stres Kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Apabila stres kerja meningkat maka akan mengurangi semangat kerja karyawan dan sebaliknya apabila stres kerja berkurang maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Work Communication

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama tim. Apalagi dengan urusan pekerjaan yang berlangsung. Komunikasi tersebut sangat dibutuhkan, disamping itu komunikasi antara pemimpin dan karyawan sangatlah penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan menciptakan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan menimbulkan rasa nyaman bagi pemimpin maupun kayawan tersebut. Menurut Sugara, et, al(Kusuma Merta, 2021). Menegaskan, "komunikasi merupakan bentuk interaksi yang dapat memperkuat kerja sama antar pegawai".

Sedangkan menurut Riono, Et, al (Kusuma Merta, 2021) mengungkapkan"terbangunnya suatu model komunikasi yang humanis dapat meningkatkan keeratan hubungan yang berdampak pada lahirnya budaya kerja yang kondusif (menyenangkan)".Dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena komunikasi yang baik dapat memperkuat kerja sama antar karyawan dan dapat menciptakan tujuan perusahaan.Agar terciptanya bentuk komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan harus saling menghargai satu sama lain jangan pernah menunjukan rasa emosi Suranto & yusmiaty (Franky Sugara et al., 2020) mengemukakan beberapa indikator dalam komunikasi:

1. Pemahaman
   Dalam komunikasi kerja harus menyampaikan suara atau komunikasi yang sebenar- benarnya dan sebaik-baiknya dan menggunakan bahasa yang baik dan benar agar mudah dipahami oleh karyawan lainnya tidak terjadi mis komunikasi atau salah paham.
2. Keterbuaan
   Keterbukaan komunikasi yaitu antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi kerja merupakan proses yang dibentuk untuk mewakili keber langsungannya ,agar bisa memiliki suatu pemikiran yang logis dan sistematis..
3. Kesenangan
   Proses komunikasi penyampaian informasi yang berhasil dan juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
4. Pengaruh Pada Sikap
   Apabila seseorang setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna dari pesan tersebut. Dalam berbagai situasi kita harus berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai kemauan kita.

Hubungan Work Communication dengan Spirit At Work

Komunikasi yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi, dalam melaksanakan aktivitas manajemennya. Tanpa terjadinya komunikasi yang baik antar anggota organisasi, maka aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien. Komunikasi berkaitan dengan semangat kerja karyawan, mengingat pentingnya komunikasi untuk menciptakan

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

kinerja yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Rochim (2011) menunjukan bahwa "komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini berarti bahwa semakin intens dan interen komunikasi yang dilakukan makaakan semakin meningkat semangat kerja karyawan..

Physical Work Environment

Menurut Sedarmayanti (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang di hadapi di lingkungan sekitarnya Dimana kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) berpendapat bahwa "lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuanmanusia dan produktivitas kerja nya dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, mental dan social ekonomi".

Menurut Sedarmayanti (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan
   Penerangan dalam ruangan kerja karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan tersebut akan dapat menunjukan hasil kerja yang baik karena adanya penerangan yang cukup membantu kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.
2. Sirkulasi Udara
   Dalam suatu ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup,karena dengan adanya udara yang cukup akan membantu kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Jika suhu udara terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan.
3. Kebisingan
   Bunyi bising sangat di perhatikan, karena dengan adanya kebisingan akan merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. oleh karena itu perusahaan menghilangkan suara bising tersebut atau memperkecil suara bising tersebut agar tidak menggangu konsentrasi.
4. Fasilitas
   Perushaan harus memiliki fasilitas yang cukup karena itu salah satu yang terpenting bagi lingkungan kerja fisik karaywan karna kalo fasilitas nya kurang memadai maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang kurang.
5. Kebersihan
   Dalam suatu perusahaan harus menjaga kebersihan lingkungan karena kebersihan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.jika rungan kerjanya bersih akan membuat para karawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjannya.
6. Warna
   Warna yang baik pada ruangan sebaiknya menggunakan dinding warna yang lembut,seperti warna putih karena dengan putih ruangan tersebut akan Nampak lebih bersih yang dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memerlukan ketelitian.Karyawan juga merasa akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya

Hubungan Physical Work Environment dengan Spirit At Work

Lingkungan Kerja di desain sedemikian untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam linkgungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, terntram, bersih, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat mengambat pekerjaan para karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prawira & Riana (2014) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

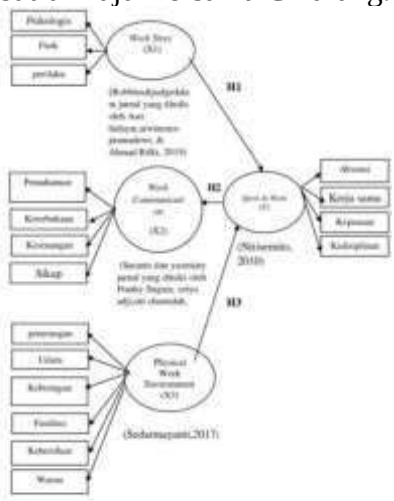
Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stress kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signfikan variabel komunikasi

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

kerja terhadap semangat kerja karyawan karyawan di PT Jayasutra Maju Bersama Cikarang.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jayasutra Maju Bersama Cikarang.



Gambar 1. Desain Penelitian

METODE

Penelitian ini dapat dikategorikan dengan jenis penelitian kuantitatif, dengan pengujian analisis statistic menggunakan software SPSS versi 28. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling yaitu mengikuti teknik Krejcie dan Morgan (Schreiber & Asner-Self, 2011:92) "Dalam pengambilan sebuah sampel untuk populasi dibawah 100 diambil semua, jika populasi berjumlah 500 diambil sebesar 50%, jika populasi berjumlah 5000 diambil 357 responden, dan jika populasi berjumlah 100.000 diambil 384 responden".

Populasi pada penelitian ini adala karyawan bagian produksi di PT. Jayasutra Maju Bersama yang berjumlah 130 karyawan dibagian produksi maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sejumlah 97 karyawan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari data primer (kuesioner) dan data seknder (telaah pustaka). Metode analisis data dengan melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas. Uji Multikornealitas, dan Uji Heterokedastisitas), Uji Koefisien

Determinasi (Adjusted R-Square), Uji

Hipotesis (Persamaan Regresi dan Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji validitas

Untuk menguji validitas dan realiabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom(df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung

97-2 atau df = 95 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,185; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan totalcorrelation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Kriteria	keterangan
Work stres (X1)	0,736	0,600	Reliabel
Work communication (X2)	0,760	0,600	Reliabel
Physical work environment (X3)	0,829	0,600	Reliabel
Spirit at work (Y)			

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

	0,715	0,600	Reliabel

Hasil Diatas menyatakan bahwa semua variabel independen dan dependen bernilai Cronbanch Alpha lebih besar (>) dari 0,60. Kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang diterima.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			97
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Deviation		2.73699885
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.048
	Negative		-.057
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.612
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.599
		Upper Bound	.624

1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.
3. Lilliefors Significance Correction
4. This is a lower bound of the true significance.
5. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

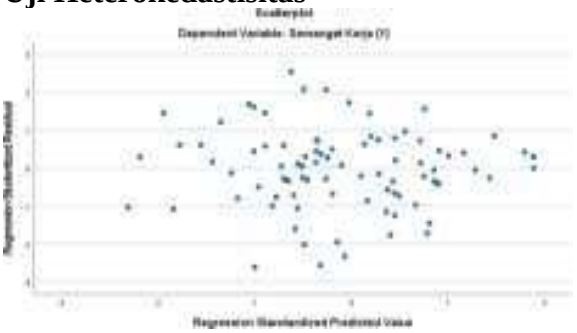
Data diatas menunjukan bahwa nilai kolmogrov-smirnov lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka data normal.

Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Stress (X1)	.836	1.196
	Work Communication (X2)	.636	1.572
	Physical Work Environment (X3)	.600	1.666

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variabel yaitu Work Sterss, Work Wommunication dan Physical Work Environmenthasilnya lebih besar dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikornealitas.Serta dengan melihat nilai statistic VIF, variabel Work Stres, Work Communication dan Physical Work Environmentnilai FIV-nya lebih kecil dari 10,0 maka telah dinyatakan hasil uji tersebut tidak terjadi multikornealitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi pada hasil penelitian tersebut tidak terjadi gejala heterokdastisitas. Dilihat dari titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
				Std. Error of

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate
1	.730[a]	.533	.518	2.781

Berdasarkan analisis tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R2) diatas menunjukan nilai Ajusted R- square sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu work stress, work communication dan physical work environmentdapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 53% sedangkan sisanya 37% dijelaskan variabellain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.279	2.887		1.482	.142
Work Stress (X1)	.076	.079	.075	.962	.338
Work Communication (X2)	.374	.094	.354	3.984	.<.001
Physical Work Environment (X3)	.285	.061	.426	4.654	<.001

Berdasarkan data diatas hasil analisis regresilinear berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

Y= a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + +
+ e

Y= 4,279 + 0,374x1 + 0,285x2

Keterangan :

Y = Variabel dependen X1 X2

X3 = Variabel independen

a = Konstanta

b1 + b2 + b3 = Koefisien regresi Penjelasan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,279 menunjukan bahwa variabel bebas Work Stress, Work Communication dan Physical Work Environment dianggap konstan atau nilainya X = 0 maka dapat diperkirakan nilai spirit at work sebesar 4,279.
2. Koefisien regresi variabel Work Stress (X1) sebesar 0.076 nilai variabel Work Stres menunjukan bahwa meningkat 1 responden dan yang lain konstan. maka dapat diperkirakan nilai variabel Work Stres 0.076
3. Koefisien regresi variabel Work Communication (X2) sebesar 0.374 nilai variabel Work Communication menunjukan bahwa variabel Work Communication meningkat 1 responden dan yang lain konstan, maka dapat diperkirakan nilai variabel Work Communication0.374.
4. Koefisien regresi variabel Physical Work Environment (X3) sebesar 0.285 nilai variabel lingkungan kerja menunjukan bahwa variabel Physical Work Environmentmeningkat 1 responden dan yang lain konstan, maka hal ini dapat diperkirakan nilai variabel physical work environment 0.285.

Uji t

Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.482	.142
Work	.075	.962	.338

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

Stress (X1)			
Work Communication (X2)	.354	3.984	<.001
Physical Work Environment (X3)	.426	4.654	<.001

Hasil dari Uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Stress (X1) terhadap Spirit At Work (Y) Berdasarkan hasil secara parsial, pelatihan memiliki nilai signifikasi sebesar 0.338 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0.075 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0.962. lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,985 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan"terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel (X1) dengan Stres Kerja ariabel terikat Spirit At Work (Y)"maka dinyatakan diterima.
2. Pengaruh Work Communication (X2) terhadapSpirit At Work (Y) Berdasarkanhasil perhitungan secara parsial, komunikasi memiliki nilai signifikasi sebesar 0.001 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu .354 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,984 lebih besar dari t tabel yaitu 1,985. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan "terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Work Communication (X2) dengan variabel terikat Spirit At Work (Y)" maka dinyatakan diterima.
3. Pengaruh Physical Work Environment (X3) terhadap Spirit At Work (Y) Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, nilai signifikasi sebesar 0.001 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0.426 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 4,654 lebih besar dari t tabel yaitu 1,985. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan "terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas physical work environment (X3) dengan variabel terikat spirit at work (Y)" maka dinyatakan diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan pembahasan hasil analisis tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam Spirit at workdi PT Jayasutra Maju Bersama. Penelitian ini menggunakan variabel Work stress untuk mengetahui pengaruh terhadap Spirit at work untuk mengetahui pengaruh work communication spirit at workdan untuk mengetahui pengaruh physical work environment terhadap spirit at work.

Pengaruh Work Stress (X1) terhadap Spirit at work (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Work stress (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Spirit at work (Y). Bedasarka hasil yang diperoleh stres kerja membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadapt semangat kerja sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh Work communication (X2) terhadap Spirit At Work (Y) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Work Communication (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Spirit at work (Y).Bedasarka hasil yang diperoleh komunikasi kerja membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh Physical Work Environment (X3) Terhadap Spirit At Work (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Physical Work environment (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Spirit At work (Y).Bedasarkan hasil yang diperoleh lingkungan kerja fisik membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikasi dikatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel work Stress terdapat spirit at work dengan nilai koefisien regresi 0,076 di terima pada taraf sigifikan 0.338 dengan nilai t hitung 0,962 > dari nilai t tabel 1,985. Bedasarkan hail tersebut maka adanya pengaruh positif secara parsial anatara variabel work Stress (X1) dengan spirit at work (Y)
2. Terdapat pengaruh positif pada variabel work communication terhadap spirit at work dengan nilai koefisian regresi 0,374 di terima pada taraf sigifikan 0,001 dengan nilai t hitung 3,984 > dari nilai t tabel 1,985. Bedasarkan hasil tersebut maka adaya pengaruh positif secara parsial antara variabel work communication (X2) dengan spitit at work (Y).
3. Terdapat pengaruh positif pada variabel Physical Work Environment terhadap Spirit at workdengan nilai koefisien regresi 0,285 di terima pada taraf signifikan 0,001 dengan nilai t hitung 4,654 > dari nilai t tabel 1,985. Berdasarkan hasil tersebut adanya pengaruh positif secara parsial antara variabel physical work environment (X3).

Saran

Bedasarkan hasil kesimpula yang diambil dari penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran untuk work stres, disarankan pimpinan PT Jayasutra Maju Bersama dapat memahami kemampuan dan pengalaman serta keahlian dari pegawainya dalam memberikan pekerjaan kepada pegawainya sehingga karyawan benar-benar siap dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. PT Jayasutra Maju Bersama perlu meningkatkan komunikasi antar bagian dan memberikan pesan yang lebih mudah dipahami. Mengingat komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi antar bagian yang baik dan dengan penyampaian pesan yang mudah dipahami akan tentu akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan.
3. PT Jayasutra Maju Bersama Cikarang perlu lebih memberikan kenyamanan lingkungan kerja fisik pada karyawan seperti dalam hal suara kebisingan. Suara yang terlalu bising dalam lingkup perusahaan akan menjadikan karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan konsentrasi karyawan terganggu. Maka perusahaan perlu mengatasi masalah ini agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. Jurnal Bisnis Corporate Juni (Vol. 4, No1). ISSN : 2579-6445

Anak Agung Andi Putra Utama, I Gusti Ayu Dewi Adnyanti (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. E-jurnal Manajemen, Vol.8, No. 12 ISSN: 2302-8912

Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. Jurnal Bisnis Corporate Juni (Vol. 4, No1). ISSN : 2579-6445

Anak Agung Andi Putra Utama, I Gusti Ayu Dewi Adnyanti (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. E-jurnal Manajemen, Vol.8, No. 12 ISSN: 2302-8912

Cahya Dewi, N. P. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. AYU SARI PERTIWI. E-Jurnal Manajemen

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

ISSN: 2964-6723 (Online)

Universitas Udayana, Vol 8, No12 2019 ISSN: 2302-8912 https://doi.org/10.24843/ejmunud.

2019.v08.i12.p10

Dewi, N. S., Rosyafah, S., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo). Benchmark, 1(2), 40–48. https://doi.org/10.46821/benchma rk.v1i2.141

Dewi Ratnasari, Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BRI Cabang Bekasi Dwi Agung Nugroho Arianto, 2015 Pengaruh Komunikasi Organisasi, Dan kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Jurnal Economia Vol 11 No 2

Febriansyah, A. (2017). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Enterpreneur Academy Indonesia Bandung. Jurnal Riset Akuntansi, 8(2). https://doi.org/10.34010/jra.v8i2.5 25

Ghozali, I. (2019). Aplikas Analisis Multivariete.Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. SOROT, 14(2), 21. https://doi.org/10.31258/sorot.14. 2.21-29

Idral Taufiq Azhary, 2020 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Vol 1 No 2

Kusuma Merta, A. T. Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan,dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol., 4(1), 140–149.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. 3(2). https://doi.org/10.30596/maneggi o.v3i2.5040

Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentiv, Komunikasi dan Seniorotas Terhadap Semangat Kerja Karyawan DIMENSI, 7(3), 434–453.

Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(5), 2973. https://doi.org/10.24843/ejmunud. 2019.v08.i05.p14

Rosmai, SE.,MM (2020). Pengaruh,"Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) PRATAMA BINJAI". Dalam Jurnal ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan Vol. 2 No. 3 Desember 2020

Sugara, F., Adji, S.,& Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. SUKRI DANA ABADI PONOROGO. ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 4(1), 47. https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif (Ke-19). CV. ALFABET. www.cvalfabeta.com

Sugion, (2016).Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D (2nd.). ALFABETA.

Sugiyono, (2014). Statistika untuk Penelitian Buku. penerbit ALFABETA.Bandung. Susilowati, S., & Farida, I. (2016). Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 3(2), 90–103.

Sedarmayanti,2017. Pengaruh Stres kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Siti Nurhendar. Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

ISSN: 2964-6723(Online)

Karyawan Bagian Produksi Pada CV Aneka Ilmu Semaran

Copyright © 2022, Template JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
ISSN: 2964-6723 (Online)