

---

# Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Griya Dewata Di Denpasar

Si Luh Manik Arini <sup>(1)</sup>

Putu Sri Hartati <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
Email : manikarini55@gmail.com

## ABSTRACT

*The role of human resources is very important for companies in managing and utilizing employees so that they can function productively to achieve company goals. The formulation of the problem and the purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee morale. The population in this study were all employees of PT. Cipta Griya Dewata in Denpasar, totaling 35 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) work stress had a negative and significant effect on morale, (2) the work environment had a positive and significant effect on morale, (3) work stress and work environment simultaneously had a significant effect on work morale. Based on the results of the research, the leadership of PT. Cipta Griya Dewata in Denpasar is expected to be able to provide a workload in accordance with the SOP (standard company procedure), regularly hold meetings to sit together to coordinate, the leadership of PT. Cipta Griya Dewata in Denpasar is also expected to give warnings and sanctions to employees who often violate regulations.*

**Keywords:** Work Stress; Work Environment; Work Morale

## ABSTRAK

Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, (3) stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian maka pimpinan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar diharapkan dapat memberikan beban kerja sesuai dengan SOP (standar prosedur perusahaan), rutin mengadakan pertemuan untuk duduk bersama melakukan koordinasi, pimpinan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar diharapkan pula memberikan teguran maupun sanksi kepada karyawan yang kerap melanggar peraturan.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dimana salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari tingkat produktivitas karyawannya. Produktivitas pekerjaan sebegian besar tergantung pada kemauan karyawan dalam menghasilkan sesuatu, sehingga untuk dapat mengetahui segala perkembangan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, salah satu dorongan itu adalah dengan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasibuan (2016) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu keinginan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, dimana stres kerja mengacu pada suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan adanya gangguan-gangguan seperti emosi yang tidak stabil dan rasa gugup dan tegang yang berlebihan (Mangkunegara, 2016)

Faktor lain selain stres kerja yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang ada pada lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti suhu, pencahayaan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya sarana prasarana pada lingkungan kerja (Afandi, 2018)

Peningkatan maupun penurunan semangat kerja karyawan juga memiliki peranan yang besar dalam mempengaruhi tercapainya tidaknya visi misi pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang beralamat di jalan Gatot Subroto Timur 304 X Denpasar. PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar merupakan perusahaan distributor yang bergerak dalam bidang penjualan dan pengiriman yang berbahan aluminium. Adapun hasil produk dari perusahaan yaitu seperti pintu yang berbahan aluminium, jendela dan rak kaca yang berbahan aluminium.

PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar, saat ini sedang mengalami permasalahan yang terkait dengan semangat kerja karyawan. Salah satu tolak ukur rendahnya semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar adalah dengan melihat data absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. Dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1. Data Tingkat Absensi Karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = 6/5 \times 100\%$
1	Januari	35	25	875	25	850	2,86%
2	Februari	35	23	805	26	779	3,23%
3	Maret	35	23	805	27	778	3,35%
4	April	35	23	805	26	779	3,23%
5	Mei	35	24	840	25	815	2,98%
6	Juni	35	22	770	28	742	3,64%
7	Juli	35	24	840	23	817	2,74%
8	Agustus	35	25	875	26	849	2,97%
9	September	35	24	840	25	815	2,98%
10	Oktober	35	24	840	27	813	3,21%
11	November	35	25	875	30	845	3,43%
12	Desember	35	25	875	25	850	2,86%
<b>Jumlah Rata-rata</b>							<b>37,47%</b> <b>3,12%</b>

Sumber : PT.Cipta Griya Dewata di Denpasar, (2020)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT.Cipta Griya Dewata di Denpasar tahun 2019 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan memiliki rata-rata sebesar 3,12%. Mudiarta (2011) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% sedangkan jika diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan yang masih tergolong rendah yang dapat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan dikarenakan masih ada karyawan yang datang terlambat, tidak bekerja dengan alasan yang kurang jelas dan menggunakan jam istirahat siang melebihi batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan serta kurangnya semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara dengan ibu Dian selaku manajer di PT.Cipta Griya Dewata di Denpasar diperoleh informasi bahwa dalam bekerja sehari-hari masih banyak karyawan yang cenderung tidak memiliki sikap profesionalisme dan prinsip *human relation* dalam bekerja dimana hal tersebut dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan baik serta tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan juga karyawan cenderung membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana hal tersebut diduga karena karyawan memiliki stres kerja yang tinggi.

Selain stres kerja yang tinggi, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada PT.Cipta Griya Dewata di Denpasar belum dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan disebabkan saran prasarana gedung atau fasilitas yang

---

rusak ringan, suara mesin yang kerap mengganggu kegiatan operasional karyawan, penempatan barang yang kurang rapi, penerangan yang kurang tepat, hingga kebersihan yang kurang terjaga.

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. Literatur terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Stres kerja mengacu pada suatu kondisi yang menekan diri karyawan diluar batas kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan, dimana jika terus di biarkan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan karyawan yang bersangkutan (Fahmi, 2012). Afandi (2018) menyebutkan beberapa sumber stres kerja adalah sebagai berikut: 1) beban kerja yang berlebihan, 2) kurangnya beban kerja; 3) pengambilan keputusan dan tanggung jawab; 4) pembagian waktu kerja dan 5) stres karena kemajuan teknologi. Sementara Robbins & Judge (2015) menyebutkan indikator stres kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga aspek) sebagai berikut: 1) Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental; 2) Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, problem tidur; 3) Indikator pada prilaku, meliputi : menunda atau menghindari pekerjaan, merokok berlebihan, perilaku makan tidak normal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Nitisemito, 2013). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah: 1) Penerangan atau cahaya; 2) Temperatur atau suhu udara; 3) Kelembaban; 4) Sirkulasi; 5) Kebisingan; 6) Getaran mekanis; 7) Bau tidak sedap; 8) Tata warna; 9) Dekorasi; 10) Musik; 11) Keamanan. Lebih lanjut Sedarmayanti (2018) menyebutkan terdapat 2 (dua) indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Kondisi fisik (kondisi kerja) yang meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan dan keamanan di tempat kerja; 2) Kondisi non fisik (iklim kerja) yang meliputi hubungan dengan rekan kerja setingkat, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan atasan.

Semangat kerja merupakan sikap mental masing-masing karyawan yang dapat diukur dari tingkat kegairahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap kesuksesan perusahaan, dan mempunyai dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Nawawi, 2011). Menurut Nitisemito (2013) terdapat 4 (empat) indikator semangat kerja karyawan sebagai berikut: 1) Absensi; 2) Kerjasama; 3) Kepuasan; 4) Tanggung jawab.

---

Berdasarkan hasil telaah literatur mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi semangat kerja maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2019), Fahmi (2016) menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja adalah negatif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi karyawan memiliki problema stress yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi dan tidak ada kesiapan dalam mengikuti pesatnya perkembangan teknologi maka akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina dan Lestari (2018); Cahyani dan Mujiati (2019); Sudibya dan Sudharma (2017); Annisa (2015); Weisarkurnai (2017); Erwansyah (2017) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.

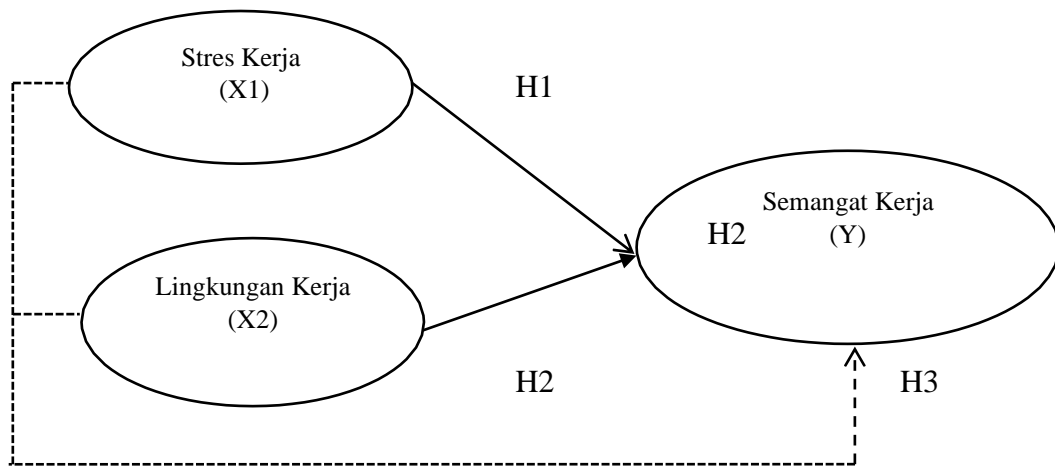
3. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan disertai semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.

### Metode Penelitian

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Manihuruk dan Tirtayasa (2020)*

Penelitian ini berlokasi di PT.Cipta Griya Dewata di Denpasar yang beralamat di Jl Gatot Subroto Timur 340 X Denpasar. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang berjumlah 35 orang karyawan dengan penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana teknik seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuisioner. Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linier berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari variabel demografi yaitu, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Jumlah	
		N (Responden)	% (Persen)
1	Jenis Kelamin:		
	1. Laki-Laki	19	54,3
	2. Perempuan	16	45,7
	Jumlah	35	100
2	Umur:		
	1. 17 - 25 Tahun	5	14,3
	2. 26 - 35 Tahun	7	20,0
	3. 36 - 45 Tahun	10	28,6
	4. 46 - 50 Tahun	7	20,0
	5. > 50 Tahun	6	17,1
	Jumlah	35	100
3	Tingkat Pendidikan:		
	1. SMP	7	20,0
	2. SMA	9	25,7
	3. Diploma	8	22,9
	4. 4. S1/S2	11	31,4
	Jumlah	35	100

Sumber: Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, persentase jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 54,3% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 45,7%. Sementara berdasarkan umur, diketahui bahwa responden terbanyak berada pada umur 36 - 45 tahun sebesar persentase 28,6%, diikuti responden berumur 26 - 35 tahun sebesar 20,0%, kemudian responden berumur 46 - 50 tahun sebesar 20,0%, selanjutnya responden berumur > 50 tahun sebesar 17,1% dan yang terakhir responden berada pada umur 17 - 25 tahun sebesar 14,3%. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1/S2 yaitu sebesar 31,4%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 25,7%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebesar 22,9% dan yang terakhir responden berada pada tingkat pendidikan SMP yaitu sebesar 20,0%.

Dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada variabel stres kerja, lingkungan dan semangat kerja mempunyai skor total diatas 0,30. Hasil uji validitas dari variabel stres kerja, lingkungan dan semangat kerja dimana korelasi yang terkecil sebesar 0,551 sedangkan korelasi yang terbesar adalah 0,888. Sehingga hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Sementara berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan masing-masing nilai

*Cronbach's Alpha* pada setiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai *P-value* yaitu *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data. Kemudian berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *tolerance* variabel stres kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang artinya variabel stres kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel dalam persamaan regresi di atas 0,05, hal ini berarti data bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.929	7.771		2.822	.008
	Stres Kerja	-.275	.127	-.242	-2.167	.008
	Lingkungan Kerja	.898	.146	.688	6.161	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 2, didapatkan nilai konstanta sebesar 2,929, nilai koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar -0,275 dan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,898. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 21,929 + (-0,275)X_1 + 0,898X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja adalah negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil yang disajikan pada Uji-t di Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien regresi stres kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0.275 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Sehingga untuk setiap peningkatan stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang diterima berlebihan dan pembagian waktu kerja yang tidak tepat akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*,



(2019), yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi semangat kerja secara negatif dan signifikan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil yang disajikan pada Uji-t di Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,898 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Sehingga untuk setiap peningkatan kondisi lingkungan kerja pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang dapat diupayakan melalui perbaikan penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan dan keamanan di tempat kerja secara berkala dan adanya hubungan yang harmonis baik dengan rekan kerja setingkat, bawahan, maupun dengan atasan akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Mujiati (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi semangat kerja secara positif dan signifikan.

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.166	2	328.583	31.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	333.005	32	10.406		
	Total	990.171	34			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: *Data diolah, (2021)*

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 31,575 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki atau mengalami stress kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.643	3.22590

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: *Data diolah, (2021)*

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R Square* sebesar 0,664. Hal ini berarti sebesar 72,4% semangat kerja karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar

---

dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar; 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar; 3) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) pimpinan pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar diharapkan dapat memberikan beban kerja sesuai dengan SOP (standar prosedur perusahaan) sehingga beban kerja yang diterima karyawan tidak berlebihan sehingga karyawan tidak menghadapi permasalahan mengenai stres kerja yang tinggi; 2) PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar diharapkan rutin mengadakan pertemuan, seperti halnya dalam satu bulan sekali dengan tujuan untuk duduk bersama melakukan koordinasi serta membahas program-program kegiatan yang akan dilakukan selain itu diharapkan pula untuk diadakannya agenda tahunan berupa wisata untuk semua karyawan agar lebih terjalin rasa persaudaraan antar sesama karyawan; 3) pimpinan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar diharapkan memberikan teguran secara langsung, melakukan pengawasan maupun memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang kerap melanggar peraturan agar dapat meminimalisir tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *EJournal Administrasi Negara*, 3(5), 1452–1463.
- Cahyani, N. M. D. M., dan Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193.
- Erwansyah, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 107–114.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Albeta.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., dan Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21.

- 
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mudiarta, U. . (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. UPT Universitas Udayana.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia* (Edisi Keti). Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P.,; Timothy A., Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati (ed.); edisi 16). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sudibya, I. G. A., dan Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Syafrina, N., dan Lestari, V. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167–176.
- Weisarkurnai, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2), 1–9.