

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. KINCHAY MANOKOK INDONESIA

Khornelis Dehotman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : khornelis214@gmail.com

This research was carried out at PT Kinchay Manokok Indonesia Soekarno-Hatta branch. The formulation of the research problem is whether workstress has an effect on employee morale at PT Kinchay Manokok Indonesia Soekarno-Hatta branch. The purpose of this research is to determine the effect of employee work stress on employee morale at PT Kinchay Manokok Indonesia Soekarno-Hatta branch. This research method is descriptive with a quantitative approach. The population in this study were 38 employees at PT Kinchay Manokok, Soekarno-Hatta branch. The sample in this study was 38 people minus one person, namely management, because it did not include employees, the sample in this study was 37 people. Based on the t test that has been carried out, the results obtained are a t value of 4.362 while t table is 2.026. This means that the value of t count > t table with a significance level of $0.000 < 0.005$, then H_0 is rejected and H_a is accepted and R^2 value of 0.352 is obtained. This explains the magnitude of the influence of the employee work stress variable, employee work morale is 35.2% and the remaining 64.8% is influenced by other variables not examined in this study. From the research results of a simple linear regression test, the equation obtained is $Y = 24.023 + 0.566X$.

Keywords: Job Stress, Work Morale

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Peranan SDM semakin fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya terus meningkat.

Jadi, Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus di miliki oleh setiap karyawan agar

produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, terkadang adanya deadline yang ketat, tekanan dari atasan, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor, artinya stres muncul saat karyawan pada PT. Kinchay Manokok tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan,

kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, merupakan contoh pemicu stres.

Tabel 1.

Data Jumlah Karyawan Pada Karyawan PT Kinchay Monokok Indonesia

Nomor	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah (orang)
		Staf Kantor	Staf Pelayanan	
1	2019	2	10	12
2	2020	7	17	24
3	2021	11	18	29
4	2022	20	18	38
5	2023	13	25	37

Sumber : PT Kinchay Manokok Indonesia, Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru, pada tahun 2019 adalah sebanyak 12 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan bertambah menjadi 24 orang. pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami kenaikan lagi sebanyak 29 orang, pada tahun 2022 jumlah karyawan terus bertambah sebanyak 38 orang dan pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 37 orang.

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Kinchay Manokok Indonesia terus meningkat tiap tahunnya namun, di tahun terakhir mengalami penurunan. Artinya bahwa semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan berkurang, yaitu dengan bertambahnya karyawan yang bekerja disuatu organisasi.

Tujuan organisasi akan tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala semangat kerja para karyawan tidak efektif dalam artian tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh Perusahaan. Bagi pimpinan Perusahaan kinerja karyawan sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola Perusahaan yang dia pimpin. Jadi semangat kerja merupakan faktor penting bagi pihak manajemen untuk memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan baik dari faktor penyebabnya maupun dari faktor akibatnya.

Tabel 2.

Absensi Karyawan PT Kinchay Monokok Indonesia

No	Tahun	Jumlah karyawan	Alfa	Terlambat	Jumlah hari Kerja (pertahun)
1	2019	12	-	75	308
2	2020	24	-	101	309
3	2021	29	9	125	308
4	2022	38	17	157	309
5	2023	37	21	149	308

Sumber : PT Kinchay Manokok Indonesia, Tahun 2024

Dari tabel di atas maka diperoleh keterangan tingkat absensi pada tahun 2019 sebanyak 12 orang, Dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 308 hari, sedangkan yang tanpa keterangan nihil, sedangkan yang terlambat yaitu sebanyak 75 orang. Tahun 2020 sebanyak 24 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 309 hari, sedangkan yang tanpa keterangan nihil, sedangkan yang terlambat sebanyak 101 orang. Tahun 2021

sebanyak 29 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 308 hari, sedangkan yang tanpa keterangan yaitu 9 orang dan jumlah yang telatnya sebanyak 125 kali telat. Tahun 2022 sebanyak 38 orang, dimana jumlah hari kerja satu tahun 308 hari, sedangkan yang tanpa keterangan 17 orang dengan jumlah yang terlambat yaitu 157 orang. Tahun 2023 sebanyak 37 orang, dimana jumlah hari kerja satu tahun 308 hari, sedangkan yang terlambat

yaitu sebanyak 149 dan yang alfa sebanyak 21 kali.

Tabel 3.
Target dan Realisasi Penjualan Pada PT Kinchay Manokok Indonesia

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Tingkat Dalam (%)
2019	3.000.000.000	2.883.585.822	96,1
2020	4.000.000.000	3.844.781.096	96,1
2021	5.000.000.000	4.710.792.473	94,2
2022	6.000.000.000	5.471.119.021	91,1
2023	6.000.000.000	6.480.492.063	108

Sumber : PT Kinchay Manokok Indonesia, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa target dan realisasi penjualan pada PT. Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru. Tahun 2019 sampai tahun 2023. Dari tahun 2019 sampai tahun 2023, target yang telah direncanakan dan ditetapkan tidak sesuai dengan penjualan yang diharapkan pada anggaran setiap tahunnya. Hal ini tentunya menggambarkan sejauh mana kinerja para karyawan pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno-Hatta.

Stres kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila kurangnya stres kerja akan meningkatkan semangat kerja, dan sebaliknya apabila stres kerja meningkatkan akan menurun kualitas yang diberikan oleh karyawan. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal tersebut bisa menggambarkan sejauh mana tingkat stres kerja dari para karyawan pada PT. Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno Hatta, Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi Sedangkan menurut

Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan

Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu

mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh karyawan diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh karyawan, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada karyawan.

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

Semangat Kerja

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Morale (moril kerja atau semangat kerja) menurut Eka (2018: 11) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan istilah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai.

Manfaat Semangat Kerja Menurut Eko (2018: 12) Secara singkat manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Indikator Semangat Kerja

Ada 4 indikator yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Anggitasari dan Badar (2021: 134), diantaranya:

1. Kegairahan Seseorang Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi Apseki ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.
3. Kualitas Untuk Bertahan Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran didalam pekerjaannya.
4. Semangat Kelompok Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89). Stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh manusia pada umumnya dan khususnya pada karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan, salah

satu dampak stres secara psikologis yaitu dapat menurunkan kinerja kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri, tergantung bagaimana mereka menyikapinya.

Sedangkan tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif serta menurunkan tingkat semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun drastis.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina, SE dan Edi Sofian, SE., M, Si (2019), Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lela Monika (2021), dan juga Syaifuddin Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin stres yang dialami karyawan maka semakin rendah semangat kerjanya.

Jika stres kerja terus dibiarkan meningkat, semangat kerja akan mulai menurun karena stres kerja dapat mengganggu terlaksananya pekerjaan. Akibat buruknya ialah semangat kerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau bahkan menolak bekerja untuk menghindari stres.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah PT. Kinchay Manokok Indonesia yang terletak di Jalan Soekarno-Hatta No. 14-15 A-B. Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, kota Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan pada tahun 2024, sedangkan sampel berjumlah 37 orang tidak termasuk pimpinan.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan

dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka 5 mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Stres Kerja

e = Tingkat Kesalahan (Error)

Analisis dan Pembahasan

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X) Pada PT Kinchay Manokok Indonesia, Cabang Soekarno-Hatta

Pernyataan	Alternatif jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pemyataan 1	11	16	6	4	0	37	3,91
Pemyataan 2	11	11	13	2	0	37	3,97
Pemyataan 3	11	15	7	4	0	37	3,90
Pemyataan 4	9	15	8	5	0	37	3,75
Pemyataan 5	8	15	11	3	0	37	3,75
Pemyataan 6	10	18	8	1	0	37	4,00
Pemyataan 7	9	13	12	2	0	37	4,1
Pemyataan 8	11	11	13	2	0	37	3,83
Pemyataan 9	10	18	9	0	0	37	4,02
Pemyataan 10	7	18	10	2	0	37	3,86
Pemyataan 11	9	12	15	1	0	37	3,76
Pemyataan 12	8	13	15	1	0	37	3,76
Pemyataan 13	10	13	12	2	0	37	3,83
Pemyataan 14	9	13	12	3	0	37	3,76
Pemyataan 15	14	11	10	2	0	37	4,00
Jumlah	152	216	150	37	0	555	
Presentase	27,4	38,9	27,0	6,7	0		3,88
Kriteria							

Sumber: Data Olahan 2025

Dari data di atas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 16, Nomor : 1, 27 Juni 2025

pernyataan variabel dari stres kerja adalah sebanyak 152 (27,4%) jawaban responden

yang menyatakan sangat setuju, 216 (38,9%) jawaban responden yang menyatakan setuju, 150 (27,0%) jawaban responden yang menyatakan cukup setuju, 37 (6,7%) jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sedangkan jawaban responden yang sangat tidak setuju tidak ada. Adapun pernyataan

variabel pengawasan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 yang berada pada skala interval 3,41-4,20. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja karyawan pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno-Hatta Kota Pekanbaru berada pada kateogori setuju.

Tabel 5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel semangat kerja (Y) Pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno-Hatta

Pernyataan	Alternative jawaban					Jum lah	Rata-Rata Skor
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Pernyataan 1	10	10	5	12	0	37	3,49
Pernyataan 2	9	13	11	4	0	37	3,73
Pernyataan 3	20	7	8	2	0	37	4,21
Pernyataan 4	9	11	11	6	0	37	3,62
Pernyataan 5	6	12	16	6	0	37	3,57
Pernyataan 6	15	11	7	4	0	37	4,00
Pernyataan 7	10	9	12	6	0	37	3,62
Pernyataan 8	20	11	6	0	0	37	4,37
Pernyataan 9	7	12	10	8	0	37	3,48
Pernyataan 10	19	6	7	5	0	37	4,05
Pernyataan 11	8	11	13	5	0	37	3,59
Pernyataan 12	6	9	21	1	0	37	3,54
Pernyataan 13	12	8	14	3	0	37	3,78
Pernyataan 14	15	13	8	1	0	37	4,13
Pernyataan 15	7	11	13	6	0	37	3,51
Jumlah	173	154	162	66	0	555	3,75
Persentase	31,2	27,7	29,2	11,9	0	100	
Kriteria	Setuju						

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan data pada di atas, dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel dari semangat kerja adalah sebanyak 173 (31,2%) jawaban responden yang menyatakan sangat setuju, 154 (27,7%) jawaban responden yang menyatakan setuju, 162 (29,2%) jawaban responden yang menyatakan cukup setuju, 66 (11,9%), jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan jawaban

sangat tidak setuju tidak ada. Adapun pernyataan variabel disiplin kerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang berada pada skala interval 3,41-4,20. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno- Hatta berada pada kateogori setuju.

Tabel 6
Uji regresi linier sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.023	7.561	.593	3.177	.003
StresKerja	.566	.130		4.362	.000

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Data Olahan 2025

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai a = 16,689 dan nilai b = 0,585, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,023 + 0,566X$$

Sehingga dari model persamaan regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 24,023 jika variabel (X) stres kerja nilainya adalah 0 atau tidak mengalami perubahan (tetap), maka variabel Y semangat kerja nilainya sebesar 0,566
- Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (b) sebesar 0,566 positif, berarti setiap kenaikan satu satuan variabel Stres Kerja maka Semangat Kerja meningkat sebesar 0,566

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (stres kerja) secara parsial terhadap variabel

dependen (semangat kerja). Dimana kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Ho diterima dan Ha diterima jika thitung < ttabel pada α 0,05.
- Ho ditolak dan Ha diterima jika thitung > ttabel pada α 0,05. Ho = 0 artinya secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Ho \neq 0 artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujiannya adalah: Taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k-1, n = jumlah sampel 37 dan k = jumlah variabel X yang digunakan yaitu 1, maka (df) = 37-1-1 = 35. Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05/2 = 0,025, dan hasil yang diperoleh dari t tabelnya adalah sebesar 2,030

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.023	7.561		3.177	.003
StresKerja	.566	.130	.593	4.362	.000

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel 5.42 diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 4,326 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,030, sehingga thitung > ttabel (4,236 > 2,030) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno-Hatta.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dimana dapat dilihat pada besar nilai R-Square

yang dilakukan dengan 100%. Untuk mengetahui hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.334	6.48495

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,325. Artinya besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 35,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-35,2%) = 64,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan stres kerja berpengaruh ke arah yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresinya $Y = 24.023 + 0,566 X$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh dan signifikan antara stres kerja dengan semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel stres kerja (X) terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno-Hatta. Dimana stres kerja (X) memiliki nilai thitung (4.362) > nilai ttabel (2,030) dengan tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien determinasinya sebesar 35,2%.

Hasil penelitain ini juga sejalan dengan pendapat dari Tewel (2017:145), dampak positif dari stres kerja yaitu memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik serta memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas

sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (pressure) dan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

A.R.Vanchapo,S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Andi Ferawati, Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila, Arifin (2022). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Bone Tahun 2022”

Andi Ferawati, Aryati Arfah, Bharuddin Semmaila, Dan Arifin 2022. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangar Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Bone.” Volume 7, No 3.

Anggitasari dan Badar. 2021. “Analisis Semangat Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Bima.” Volume 5, No. 2, Oktober 2021.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.

Azisah Putri Ayu Ningtyas, S. H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel*

- Intervening. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4,*
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai YUME: Journal of Management, 4(1), 103–120.*
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Bandung Alfabeta.*
- Fahrul Rozi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Journal Economic and Strategy (Jes), 2(1), 12–20.*
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA*
- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. (Vol. 151, Issue 2)*
- Hulaifah (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar.*
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja.* Bandung: Alfabeta.
- Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, 13- 26.*
- Lantara, Dirgahayu & Muhammad Nusran. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.* Makassar: Nas Media Pustaka
- Putra, Eka. 2018. *”Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts Al-huda Pekanbaru.”* Volume 9, Nomor 1. Maret 2018.
- Riayana Fitri Laksarini, Fitri Laksarini (2018) *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018.*
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta*
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen.* Bandung: Manggu Media
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta
- Tewal, Bernhard et al. (2017). *Perilaku Organisasi.* Bandung: CV. Patra Media Grafindo.