



Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi CV Seribu Kubah Tulungagung

Nindi Trias Anggita Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email : ninditriasanggitaputri@gmail.com

Edy Suwasono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: edy.suwasono@uniska-kediri.ac.id

Heru Sutapa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: herusoet@gmail.com

Korespondensi penulis: ninditriasanggitaputri@gmail.com

Abstract. *In a company paying attention to and nurturing employees is very important for the sustainability of a company, if employees experience work stress then this can hinder work. While work motivation also needs to be considered so that employee morale increases so that the results of the performance carried out can go well. The sampling technique in this study used a saturated sample with 40 employee respondents. From this study the variable Work Stress (X1) shows a significant value of Sig. 0.037, namely > 0.05 which states that job stress has a partial effect on employee morale. Work Motivation Variable (X2) shows a significant value of Sig. 0.000, namely > 0.05 which states that job stress has a partial effect on employee morale. Simultaneously there is the influence of work stress and work motivation variables on the work enthusiasm of production employees at CV Seribu Kubah Tulungagung with a significant F test result of 0.000 or > 0.05 .*

Keywords: *Work stress, motivation, work enthusiasm*

Abstrak. Dalam sebuah perusahaan memperhatikan dan mengayomi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan, jika karyawan mengalami stress kerja maka hal tersebut bisa menghambat pekerjaan. Sedangkan motivasi kerja juga perlu diperhatikan agar semangat kerja karyawan meningkat dengan begitu hasil kinerja yang dilakukan bisa berjalan dengan baik. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan responden karyawan berjumlah 40. Dari penelitian ini variabel Stress Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi Sig. 0,037 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi Sig. 0,000 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan produksi CV Seribu Kubah Tulungagung dengan hasil uji F signifikan yaitu 0,000 atau $> 0,05$.

Kata Kunci: Stress kerja, Motivasi, Semangat kerja

LATAR BELAKANG

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam menghasilkan produk yang berkualitas tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sebab dalam menjalankan suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan berhasil jika mereka mampu melakukan tingkat perencanaan dalam suatu organisasi dengan lebih efektif dan efisien, karena jika SDM

berhasil membuat tingkat perencanaan dengan baik maka akan membuat organisasi tersebut menjadi berkembang dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Suatu organisasi dalam mengimplementasikan visi dan misi untuk mencapai target organisasi tentu perlu adanya memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, salah satunya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan takarnya agar mereka tidak mengalami stress dalam bekerja. Jika sumber daya manusia mengalami stress dalam bekerja itu akan menjadi hambatan mereka dan bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Stres kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian karena stres kerja itu sendiri dapat menimbulkan dampak positif dan negatif. Stres seperti ini sering disebut eustress. Namun pada kenyataannya, stres yang sering terjadi di tempat kerja adalah stres dengan konsekuensi negatif, yang secara sederhana dapat dijelaskan sebagai keadaan stres secara fisik dan psikologis (Ayuna & Edi, 2019: 65).

Sedangkan menurut Rivai (dalam Fatimah, 2020: 90) stress kerja adalah disebabkan oleh ketidak seimbangan antara sifat-sifat kepribadian karyawan dan karakteristik yang terkait dengan pekerjaan dan dapat terjadi di semua kerja.

Motivasi adalah kemauan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena mendapat inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan tulus, senang hati dan bersungguh-sungguh, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu tersebut membuahkan hasil yang baik dan berkualitas Afandi (dalam Ridwan & Anwar, 2022: 276)

Dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada seorang individu dapat membantu para karyawan bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja merupakan hal yang penting dan harus menjadi syarat bagi seorang karyawan, jika karyawan mau bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, maka karyawan akan dianggap serius dalam pekerjaannya dan pelaksanaan tugasnya akan lebih efektif bagi perusahaan.

Peneliti ini mengambil objek penelitian pada perusahaan CV Seribu Kubah Tulungagung yang bergerak di Bidang pabrik pembuatan kubah. Pada perusahaan ini terdapat permasalahan adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi berupa tuntutan pekerjaan, dimana pemimpin memberikan tugas yang berlebih dengan tuntutan waktu yang terbatas, sehingga membuat karyawan terlihat cenderung menunda akibat stress terhadap banyaknya tugas yang dikerjakan.

Permasalahan yang kedua yaitu kurangnya motivasi yang diberikan, pihak manajemen terutama pemimpin seharusnya memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar mereka semangat dalam bekerja, dengan cara memberikan penghargaan berupa pemberian bonus

kepada setiap karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan pujian kepada setiap karyawan yang berhasil dalam melakukan pekerjaan. Dari permasalahan tersebut bisa berdampak terhadap kinerja karyawan dan membuat turunnya semangat kerja sehingga dapat menimbulkan karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Stress Kerja

Stress kerja adalah semua kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Suhendi & Anggara, 2012: 203-204). Selain itu stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor stres kerja yang menimbulkan respon individu berupa respon fisiologis, psikologis dan perilaku. Seperti yang disebutkan di atas, lingkungan kerja juga bisa berpotensi menjadi sumber stres kerja.

Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins (dalam Ahmad et al., 2019: 2813), indikator-indikator stress kerja sebagai berikut :

1) Tuntutan tugas

adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan tuntutan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan baik dan benar.

2) Tuntutan peran

adalah tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang dalam melakukan suatu tugas.

3) Tuntutan antar pribadi

adalah tekanan dari karyawan lain dan kurangnya dukungan dari karyawan lain.

4) Struktur organisasi

adalah susunan antara bagian-bagian organisasi, baik menurut kedudukan atau posisi maupun tugas dalam mencapai tujuan.

5) Kepemimpinan organisasi

berarti bahwa setiap pemimpin baik secara individu maupun kelompok memberikan motivasi untuk memastikan bahwa setiap anggota melakukan tugasnya dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi sendiri berasal dari kata *mevove*, yang maksudnya dorongan daya batin ataupun gerakan, dengan kata lain to motivation maksudnya dorongan untuk berperilaku atau berusaha (Karlina & Rosento, 2019: 118).

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2010: 126) motivasi adalah kemauan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan individual. Unsur kerja adalah ukuran intensitas. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan bekerja keras. Sasaran organisasi adalah apa yang harus diupayakan. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang membuat hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah di ungkapkan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi adalah terjadinya tingkah laku yang mengarah pada suatu tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tujuan yang diinginkan tercapai.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins and Judge (dalam Tarmizi & Hutasuhut, 2021: 25) indikator motivasi kerja yang dianggap dapat memberikan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

2) Hubungan sosial

Hubungan yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok, antar orang dengan kelompok.

3) Kebutuhan hidup

Segala sesuatu yang diperlukan manusia untuk menunjang kehidupannya.

4) Keberhasilan dalam bekerja

Suatu keadaan dimana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semangat Kerja

Menurut Murkiros (dalam Ogan & Ilir, n.d. 2019: 3) Semangat kerja adalah sikap individu yang bekerja sama dengan disiplin dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, dan ditandai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas secara cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesediaan mereka untuk bekerjasama dalam memberikan kontribusi terhadap kemampuan mereka secara keseluruhan. Dengan kata lain, semangat kerja adalah kemauan setiap individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan tekun, disiplin, dan bertanggung jawab secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Murtisaputra & Ratnasari (2019: 438) semangat kerja adalah suasana atau iklim kerja yang ada dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat dalam melakukan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Murtisaputra & Ratnasari, 2019: 438), indikator untuk mengukur semangat kerja adalah:

1) Absensi

Absensi ini menunjukkan ketidakhadiran karyawan terhadap tugasnya. Salah satunya termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan karyawan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi yaitu diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemutusan hubungan kerja.

2) Kerja sama

Kerja sama berupa tindakan kolektif antara satu orang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat sebagai keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau atasan mereka untuk mencapai tujuan sama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk saling membantu dalam tugas dengan sesama rekan sekerja yang berhubungan dengan tugas-tugasnya dan dapat dilihat keaktifannya dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman ketika para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Seribu Kubah Tulungagung dengan jumlah populasi berjumlah 40 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X1)

Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X1.1	0,663	0,000	Valid
X1.2	0,560	0,000	Valid
X1.3	0,707	0,000	Valid
X1.4	0,455	0,003	Valid
X1.5	0,663	0,000	Valid
X1.6	0,383	0,015	Valid
X1.7	0,664	0,000	Valid
X1.8	0,448	0,004	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan kusioner terkait variabel Stress Kerja (X1) diperoleh nilai Sig. (2 tailed) kurang dari 0,05 yang sesuai dengan kriteria. Dengan demikian item pertanyaan kusioner mengenai variabel Stress Kerja (X1) secara keseluruhan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
X2.1	0,359	0,023	Valid
X2.2	0,721	0,000	Valid
X2.3	0,657	0,000	Valid
X2.4	0,765	0,000	Valid
X2.5	0,631	0,000	Valid
X2.6	0,790	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan kusioner terkait variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai Sig. (2 tailed) kurang dari 0,05 yang sesuai dengan kriteria. Dengan demikian item pertanyaan kusioner mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) secara keseluruhan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
Y1.1	0,515	0,001	Valid
Y1.2	0,782	0,000	Valid
Y1.3	0,364	0,021	Valid
Y1.4	0,541	0,000	Valid
Y1.5	0,606	0,000	Valid
Y1.6	0,633	0,000	Valid
Y1.7	0,436	0,005	Valid
Y1.8	0,750	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan kusioner terkait variabel Semangat Kerja (Y) diperoleh nilai Sig. (2 tailed) kurang dari 0,05 yang sesuai dengan kriteria. Dengan demikian item pertanyaan kusioner mengenai variabel Semangat Kerja (Y) secara keseluruhan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Antar Variabel

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,736	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,763	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,741	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas Stress Kerja (X1) mempunyai nilai 0,736, Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai 0,763, Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai 0,741. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil data kusioner mempunyai nilai tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asmp. Sig, (2-tailed)	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,129	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja (X2)		Berdistribusi Normal
Semangat Kerja (Y)		Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai $0,129 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Varibael Penelitian	Devination from Linierty	Keterangan
Stress Kerja Semangat Kerja	0,386	Terdapat hubungan linier
Motivasi Kerja Semangat Kerja	0,564	Terdapat hubungan linier

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *linierty* Stress Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,386 lebih dari 0,05, Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,564 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Penelitian	VIF	Keterangan
Stress Kerja (X1)	1,982	Bebas Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,982	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa VIF Stress Kerja (X1) sebesar 1,982 kurang dari 10, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,982 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data ini bebas multikolonieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Penelitian	Nilai F	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X1)	1,419	0,255	Bebas Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X2)			Bebas Heterokedastisitas
Semangat Kerja (Y)			Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig Stress Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,255 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji tersebut bebas heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 9. Rekapitulasi Data
Hasil Uji Regrsi Linier Berganda**

Variabel	B	t Hitung	Sig	Keterangan
Stress Kerja	0,227	2,160	0,037	H1 : diterima
Motivasi Kerja	0,868	7,157	0,000	H2 : diterima
Konstanta (a)	4,204			
Nilai Korelasi (R)			0,898	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,806	
Fhitung			76.954	
Signifikasi F			0,000	H3 diterima
Y			Semangat Kerja	

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 9 hasil uji regresi linier berganda diatas maka dapat ditulis persamaan regresinya sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 4,204

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah nol (0), maka besarnya semangat kerja (Y) sebesar 4,204.

2. Regressi Stress Kerja (b1) = 0,227

Dapat diartikan bahwa jika variabel stress kerja (X1) ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel semangat kerja (Y) yang meningkat dengan nilai sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap.

3. Regresi Motivasi Kerja (b2) = 0,868

Dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel semangat kerja (Y) yang meningkatkan dengan nilai sebesar 0,868 satuan dengan asumsi variabel stress kerja (X1) tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel Penelitian	Sig
Stress Kerja	0,037
Motivasi Kerja	0,000

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t dengan keterangan sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Stress Kerja (X1)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel stress kerja (X1) sebesar 0,037 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

2. Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y)

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel	Sig
Stress Kerja (X1)	0,000
Motivasi Kerja (X2)	

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig untuk pengaruh variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Stress Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	0,806

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,806 yang artinya besarnya pengaruh stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y) di CV Seribu Kubah Tulungagung sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi CV Seribu Kubah Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai uji t (secara persial) maka bisa dijelaskan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi t $0,037 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara persial antara variabel stress kerja (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y) di CV Seribu Kubah Tulungagung. Berdasarkan hasil uji pengolahan data yang dilakukan peneliti bisa ditarik kesimpulan bahwa terjadinya stress kerja terhadap semangat kerja karyawan, akan membuat reaksi karyawan beranggapan bahwa meningkatnya stress kerja yang baik akan menjadikan mereka lebih kuat, sehingga meningkatkan semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai semangat kerja yang tinggi. Jadi variabel stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayuna & Edi, 2019) bahwa stress kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi CV Seribu Kubah Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai uji t (secara persial) maka bisa dijelaskan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara persial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y) di CV Seribu Kubah Tulungagung. Berdasarkan hasil uji pengolahan data yang dilakukan oleh penenliti maka untuk mencapai tingkat semangat kerja yang tinggi pada karyawan perlunya memberikan motivasi kepada setiap karyawan, menurunnya motivasi dalam bekerja akan berpengaruh pada tingkat kinerja mereka yang pengaruhnya menyebabkan semangat kerja mereka menjadi turun. Jadi pada dasarnya variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawa, hal ini dikarenakan jika motivasi bekerja tinggi maka mereka akan bersungguh-sungguh dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh (Lesmana et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan

Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi CV Seribu Kubah Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh mengenai uji F (secara simultan) maka bisa dijelaskan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $t < 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y) di CV Seribu Kubah Tulungagung. Jika ingin mewujudkan semangat kerja yang tinggi maka perusahaan tersebut harus mengelola tingkat stress kerja yang baik dan memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan dengan begitu karyawan akan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh (I Ketut Gusadi Pranata et al., 2022) bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan peneliti, bisa disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan produksi pada perusahaan CV Seribu Kubah Tulungagung. Dengan hasil signifikasinya yaitu nilai t sebesar $0,037 < 0,05$.
- 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan produksi pada perusahaan CV Seribu Kubah Tulungagung. Dengan hasil signifikasinya yaitu nilai t sebesar $0,000 < 0,05$.
- 3) Stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi CV Seribu Kubah Tulungagung. Dengan nilai signifikansi yaitu nilai f sebesar $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ayuna, A., & Edi, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 10–27.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- I Ketut Gusadi Pranata, Ni Luh Sili Antari, & NLK Julyanti Paramitha Sari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di the Bene Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 3(2), 184–191. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i2.71>
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu.
- Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., & Widyatmaja, I. G. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di hotel prama sanur beach Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 3(1), 146–157.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434–453. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1706>
- Ogan, J., & Ilir, K. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Edduar/Rismansyah)*. 1–15.
- Ridwan, A. A., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16507>
- Sedarmayanti. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.