

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA NAULI  
SIBOLGA**

7

**Kaharuddin Simamora, Rosmita Ambarita, Fauziah Nur Simamora**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah**  
**(Naskah diterima: 1 April 2024, disetujui: 25 April 2024)**

*Abstract*

*The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work stress on employee morale at the Tirta Nauli Sibolga Regional Drinking Water Company. This study had a population of 122 employees of the Tirta Nauli Sibolga Regional Drinking Water Company (PDAM) and a sample of 31 Person. The independent variable in this research is work stress and the dependent variable in this research is work spirit. The test was carried out using the Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 26. The results showed a positive relationship between work stress and work morale at the Tirta Nauli Sibolga Regional Drinking Water Company, amounting to 0.955, so that when interpreted in a value scale categorized as high. The t-test shows that the proposed hypothesis is accepted as true where the t-count value is greater than the t-table value, namely  $17,258 > 2,04523$  and the significant value is 0.000 below 5%. The results of the instrument testing carried out show the Corrected Item Total Correlation value above the critical r value is 0.3, where all statement items from Variable X (Work Stress) and Variable Y (Work Spirit) are declared valid and the results of reliability testing show the Cronback's Alpha value obtained. above 0.700 so that all measuring instruments used are declared reliable. The results of the normality test using Kolmogorov-Smirnov statistical data (K-S) where the Z value obtained is 0.093 less than the Z value for 5% significance, which is 1.96 and the probability is 0.200 above 0.05 so that it can be concluded that the two data variables are normally distributed. The regression equation obtained is  $Y = 10.053 + 0.808X$ . While the coefficient of determination is known to be 0.911 or 91.1%.*

**Keywords:** Work Stress and Work Spirit

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 122 Orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga dan memiliki sampel sebanyak 31 Orang. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Stress Kerja dan Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Stress Kerja dan Semangat Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta

Nauli Sibolga, sebesar 0,955, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dikategorikan tinggi. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $17.258 > 2.04523$  dan nilai signifikan 0,000 dibawah  $\alpha$  5%. Hasil pengujian instrument yang dilakukan menunjukkan nilai Corrected Item Total Correlation diatas nilai r kritis ialah 0,3 yang mana seluruh butir pernyataan dari Variabel X (Stress Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid dan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronback's Alpha yang diperoleh diatas 0,700 sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan data statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dimana nilai Z yang diperoleh 0,093 lebih kecil dari nilai Z untuk signifikansi 5% yaitu 1,96 dan probabilitas 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,053 + 0,808X$ . Sedangkan koefisien determinasi diketahui sebesar 0,911 atau 91,1% Hal ini bermakna bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) 91,1% ditentukan oleh variabel bebas (Stress Kerja) dan sisanya 8,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Stress Kerja dan Semangat Kerja

## I. PENDAHULUAN

**P**ersaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga pegawai dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pegawai harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi setiap individunya berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, pegawai yang diperlukan saat ini adalah pegawai yang sanggup menjawab perubahan-perubahan zaman melalui karyanya mereka di dalam bekerja yang tertuang dalam produktivitas.

Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain kesejahteraannya yang perlu diper-

hatikan seperti memberikan gaji yang layak atau fasilitas yang memadai, pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan kondisi psikologis pegawainya. Stress kerja dalam hal ini tidak bisa dipisahkan, karena pada saat kapanpun pegawai bisa mengalaminya. Jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi semangat pegawai tersebut dalam bekerja.

Menurut **Mangkunegara (2013:157)** stress kerja merupakan “Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”. Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang mene-

kan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi pegawai yang bersangkutan. Jika pegawai terus-menerus mengalami stress kerja maka semangat kerja pegawai nya semakin rendah.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktifitas. Menurut **Hasibuan (2013:94)** semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan”.

Kinerja pegawai yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktifitas yang rendah.

Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga yang terletak dijalan Sisingamangaraja No. 427-A Tel. 21650 sibolga adalah merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Bidang jasa tersebut adalah penyediaan air minum untuk masyarakat Kota Sibolga dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat dengan memenuhi kebutuhan air bersih yang memenuhi persyaratan untuk didistribusikan kepada pelanggan PDAM, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dalam pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat mewujudkan visi dan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai disana perlu perhatian dari seorang pemimpin dengan berbagai strateginya untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengurangi stress kerja pegawainya.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berpres-

tasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, 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 pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dalam memotivasi setiap para pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerjanya dapat menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap bekerja untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **A. Stress Kerja**

#### **1. Pengertian Stress Kerja**

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menhadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *Nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka mengalihkan diri dengan minum alkohol (minuman keras) dan/atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan / atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. (Handoko 2014:200). Menurut Wahjono (2010: 107) stress menunjukkan “Suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan

dan yang hasilnya dipersepsi sebagai tidak pasti tetapi penting.

Mangkunegara (2013:157) stress kerja merupakan “Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”.

## **2. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja**

Menurut Handoko (2014:200-201) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu on-the-job dan off-the-job. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seseorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress pada pekerjaan didalam perusahaan bagi para karyawan.

## **3. Gejala-Gejala Stres**

Menurut Robbins dalam skripsi Gunawan (2011:13) gejala stress dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

### **a. Gejala fisiologis**

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningka-

tan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

### **b. Gejala psikologis**

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

### **c. Gejala perilaku**

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

## **4. Indikator Stress Kerja**

Menurut Hasibuan dalam jurnal Dewi & Sintaasih (2016:8) menyatakan bahwa adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

### **a. Beban kerja**

Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

### **b. Sikap pemimpin**

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

**c. Waktu kerja**

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

**d. Konflik**

Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

**e. Komunikasi**

Diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

**f. Otoritas kerja**

Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja. Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

**B. Semangat Kerja**

**1. Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Badriyah (2015:242) bahwa semangat kerja adalah "Kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan (2013:94) mendefinisikan bahwa semangat kerja adalah "Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal". Sedangkan pendapat Ermita (2012: 56) bahwa semangat kerja adalah "Suatu

kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga pekerjaan tersebut akan dapat di kerjakan dengan cepat dan tepat". Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

**2. Dampak Semangat Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2011:47) menyatakan bahwa dampak positif dari tingginya semangat kerja pegawai dapat dilihat dari keadaan pegawai dalam melakukan pekerjaan seperti:

**a. Ceria**

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi didalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

**b. Memiliki inisiatif.**

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

**c. Berfikir kreatif dan luas.**

Individu mempunyai ide-ide baru dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas dimana ide yang ditimbulkan berdampak positif dan membangun.

**d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan**

Individu lebih fokus dan bertanggung jawab akan tugas yang sedang dikerjakan selama bekerja dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

**e. Tertarik dengan pekerjaannya**

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya sehingga akan mampu menghasilkan ide dan pemikiran dalam mengembangkan karirnya.

**f. Bertanggung jawab**

Individu dalam melakukan seluruh aktivitas tugasnya bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

**g. Memiliki kemauan untuk bekerja sama**

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

**h. Berinteraksi dengan atasan**

Adanya interaksi dengan atasan, sehingga pegawai merasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Sedangkan menurut Carlaw Deming & Friedman (2013:50) semangat kerja yang rendah sering ditunjukkan dengan beberapa perilaku pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Menjadi sangat tenang karena tidak tertarik dengan pekerjaannya;
- b. Tidak bersosialisasi dengan rekan kerja;
- c. Selalu datang terlambat;
- d. Pulang lebih awal;
- e. Kurangnya kinerja yang dimiliki pegawai;
- f. Menjadi mudah terganggu dari pekerjaan yang dikerjakan;
- g. Kurang bertanggung jawab atas pekerjaan.

**3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Nawawi (2012:50) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

**a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan**

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

**b. Gaji atau upah**

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

**c. Status sosial pekerjaan**

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

**d. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan**

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

**e. Tujuan pekerjaan**

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

**4. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Siswanto (2010:67) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

**a. Disiplin**

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati. Kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut.

**b. Kerjasama**

Merupakan sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencerahkan seluruh kemampuannya. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat, tujuan dan cara yang baik pula.

**c. Kepuasan dalam bekerja**

Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap semangat kerja. Setiap pegawai mempunyai dorongan untuk bekerja, karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan

kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

**d. Presensi kehadiran**

Merupakan kehadiran pegawai yang bera-kenaan dengan tugas dan kewajibannya. Kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran, ketetapan pegawai datang/pulang.

**e. Kegairahan dalam bekerja**

Setiap pegawai yang memiliki kegairahan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minatnya, sehingga menimbulkan rasa senang padanya.

**f. Hubungan kerja harmonis**

Pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya.

**C. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dalam kondisi fisik seseorang yang muncul. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendo-

rong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stress tantangan kerja juga tidak ada dan semangat cenderung rendah.

### **III. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 122 orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga, yang terdiri dari: 108 orang pegawai tetap dan 14 orang tenaga kerja kontrak (TKK) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang dengan mengacu pada pendapat Arikunto maka peneliti menetapkan jumlah sebanyak  $25\% \times 122$  orang = 30,5 orang. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang, dimana untuk pengambilan sampel pada Pegawai tetap adalah  $25\% \times 108 = 27$  orang dan untuk tenaga kerja kontrak (TKK)  $25\% \times 14 = 3,5$  dibulatkan menjadi 4 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada populasi penelitian ini adalah metode slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \cdot e^2))}$$

Berikut ini teknik analisis data penelitian ini:

#### **1. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas kuesioner penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas

#### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik (Ghozali: 2013) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

#### **3. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (Statistical Package For Sosial Science). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

### **IV. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga dengan sebaran kuesioner sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert, maka sebelum pengolahan, data hasil penelitian diolah dulu menjadi data interval dengan Method Of Successive Interval.

Nilai r-tabel penelitian ini sebesar 0,1109. Berdasarkan tabel diatas nilai r-hitung

disemua pertanyaan lebih besar dari 0,1109 sehingga dapat dikatakan semua pertanyaan kuesioner penelitian ini dikatakan valid

**a. Analisis Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Stress Kerja (Variabel X) dan Sema-

ngat Kerja (Variabel Y), maka nilai-nilai dari diatas dapat dimasukkan kedalam program SPSS 26, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.17 diberikut ini:

**Tabel 4.17 Output Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		Stress Kerja Pegawai	Semangat Kerja
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.955*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.955*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**Sumber Data: Hasil Penelitian, Data Diolah 2021**

Dari hasil Uji Korelasi tersebut, diketahui terdapat hubungan antara variabel Stres Kerja (X) dan Variabel Semangat Kerja (Y) dengan tingkat korelasi yang sangat kuat, ini dibuktikan dengan nilai sebesar 0,955 dan memiliki hubungan yang positif.

**Koefisien Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

**Tabel 4.18 Output Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.911	.908	.955

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2021**

**b. Uji Hipotesis (Uji t)**

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan:

- a) Ha: Diterima, apabila  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, dan  $H_0$  Ditolak.
- b)  $H_0$ : Diterima, apabila  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, dan  $H_0$  Ditolak
- 2) Mencari nilai derajat kebebasan (dk) yaitu  $dk = n - 2$ , yang mana nilai  $n = 31$ , maka dari itu diperoleh :  $dk = 31 - 2 = 29$
- 3) diketahui, maka nilai  $t$  tabel (nilai yang telah diketahui dalam tabel  $t$ ) untuk  $dk = 29$  pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.04523.

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS 26, yaitu:

Dari tabel 4.19, nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Setelah dibandingkan didapatkan hasil bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel atau  $17.258 > 2.04523$ . Karena itu, nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, atau signifikansi yang diperoleh di bawah tingkat 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga.

## 1) Analisis Statistik

### a) *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*

Salah satu uji statistik untuk menguji Normalitas adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis jika probabilitas (*Asymp.Sig*) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,96 maka  $H_a$  ditolak, artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka data residual berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.16.

#### Output Koefisien *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		2. Unstandardized Residual
1.		
3. N		4. 31
5. Normal Parameters <sup>a</sup>	6. Mean	7. .0000000
<sup>b</sup>	8. Std. Deviation	9. .93861644
10. Most Extreme Differences	11. Absolute	12. .093
	13. Positive	14. .065
	15. Negative	16. -.093
17. Test Statistic		18. .093
19. Asymp. Sig. (2-tailed)		20. .200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *Asymp.Sig* sebesar  $0,200 >$  probabilitas 0,05 dan nilai Z *Kolmogorov Smirnov* sebesar  $0,093 <$  dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,96

yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

## **V. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab selanjutnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas nilai kritis adalah 0,3, yang mana seluruh butir pernyataan dari Variabel X (Stress Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Stress Kerja dan Semangat Kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh diatas 0,70, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *P-Plot Standarized Residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data dari Variabel X (Stress Kerja) dan Variabel Y (Semangat Kerja) pada *Scater Plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji data statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dimana nilai Z yang diperoleh 0,093 lebih kecil dari nilai Z untuk signifikansi 5% yaitu 1,96 dan probabilitas 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Dari Hasil Uji Korelasi terdapat hubungan antara variabel Stres kerja(X) dan Variabel Semangat Kerja (Y) dengan tingkat korelasi yang sangat kuat dibuktikan dengan nilai sebesar 0,955% dan memiliki hubungan yang positif.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,911 atau 91,1%. Hal ini bermakna bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) 91,1% ditentukan oleh variabel bebas (Stress Kerja) dan sisanya 8,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
6. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,053 + 0,808X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Stress Kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,808 atau 80,8%, dimana apabila ditambahkan satu satuan Variabel X (Stress Kerja) atau nilai tertentu maka akan menambahkan peningkatan Variabel Y (Semangat Kerja) sebesar koefisien regresi 0,

808 atau 80,8% dan hal ini mengidentifikasi bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linier.

7. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapatkan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $17.258 > 2.04523$  dan nilai signifikan 0,000 dibawah  $\alpha$  5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Adanya Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2012, *Reabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : pustaka pelajar

Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

Carlaw, Deming & Friedman. 2003. *Managing & motivating contact center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.

Dewi, A A Ayu Candra Tri Bhuana & Desak Ketut Sintaasih. 2016, *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Bali Utama Denpasar*. Jurnal Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Ermita. (2012). *Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, XII(2).

Gunawan, Denni Hendra. 2011, *Analisis Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rs Dr Oen Surakarta*. Skripsi

Handoko, Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi dua, BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta.

Ir. Shofian Siregar, M.M. (2015) *Statistik Parametrik*. Jakarta:Bumi Aksara.