



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16701-16709

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai IFG LIFE Medan

Elfriansyah Abdul Ilah, Syafrizal, Tri Kartika Yuda

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

elfriansyah2018@gmail.com, syafrizal@fe.uisu.ac.id, trikartikayudha@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai IFG Life Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai IFG Life Medan sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai IFG Life Medan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Stres kerja sebesar $1.666 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,511 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial stres kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai IFG. Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.662 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat pegawai IFG. Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.539 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG. Hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $119.911 > F_{tabel} 3.27$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan berkomitmen tinggi. Perusahaan tidak lagi cukup hanya mengandalkan teknologi, modal, ataupun sistem informasi modern untuk mencapai tujuan organisasional, tetapi juga harus memastikan bahwa karyawan sebagai motor penggerak utama dapat bekerja dengan semangat tinggi. Semangat kerja menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas, kualitas layanan, serta efektivitas suatu organisasi. Tanpa semangat kerja yang baik, kinerja perusahaan dapat menurun, target menjadi sulit tercapai, dan stabilitas organisasi dapat terganggu.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu pada institusi dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci ataupun aset yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Indonesia Financial Group Life (IFG Life) sebagai perusahaan asuransi jiwa yang berkembang di bawah holding BUMN, berada dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. IFG Life dituntut untuk memberikan pelayanan prima, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta menjaga reputasi perusahaan dalam menghadapi persaingan industri asuransi di Indonesia. Dalam konteks tersebut, semangat kerja pegawai menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan operasional, terutama mengingat industri asuransi menuntut ketelitian, kecepatan layanan, serta kemampuan interpersonal yang baik. Perusahaan asuransi yang tidak mampu menjaga semangat

kerja pegawainya dapat menghadapi dampak serius seperti menurunnya layanan kepada nasabah, tingginya tingkat turnover, dan menurunnya efektivitas kerja tim.

Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang memiliki pengaruh sangat signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja seseorang.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Dalam konteks pekerjaan, stres dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, konflik antarpegawai, hingga tuntutan target yang tidak realistis. Pada industri asuransi seperti IFG Life, stres kerja dapat bersumber dari tanggung jawab pegawai untuk memberikan layanan cepat, akurat, serta menghadapi keluhan dan tuntutan nasabah. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis dan memengaruhi semangat kerja pegawai. Syamsuddin et al. (2020) stres kerja adalah pengalaman seseorang yang bersifat subyektif yang disebabkan oleh kesenjangan yang terjadi, seperti adanya perbedaan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang dimiliki seseorang.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi pegawai menjadi faktor penentu apakah seorang pegawai akan bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Motivasi kerja dapat bersumber dari kebutuhan ekonomi, penghargaan, pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, maupun lingkungan sosial yang mendukung.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai ketika bekerja, baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, tata ruang, pencahayaan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja sangat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya kerja, hingga iklim kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja, sehingga memiliki dampak ganda terhadap penurunan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap semangat kerja pegawai IFG Life

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai IFG Life Medan. Kuesioner diberikan secara langsung kepada seluruh responden yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai IFG Life Medan yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai IFG Life Medan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Tahapan analisis data dimulai dengan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan konsisten. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan.

Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan kriteria:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Stres Kerja (X1)	x1-01	0.849	0.338	Valid
	x1-02	0.605	0.338	Valid
	x1-03	0.749	0.338	Valid
	x1-04	0.536	0.338	Valid
	x1-05	0.848	0.338	Valid
	x1-06	0.719	0.338	Valid
	x1-07	0.870	0.338	Valid
	x1-08	0.819	0.338	Valid
	x1-09	0.577	0.338	Valid
	x1-10_	0.658	0.338	Valid
Motivasi Kerja (X2)	x2_01	0.973	0.338	Valid
	x2_02	0.947	0.338	Valid
	x2_03	0.924	0.338	Valid
	x2_04	0.843	0.338	Valid
	x2_05	0.844	0.338	Valid
	x2_06	0.931	0.338	Valid
	x2_07	0.781	0.338	Valid
	x2_08	0.953	0.338	Valid
	x2_09	0.913	0.338	Valid
	x2_10	0.892	0.338	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	x3_01	0.964	0.338	Valid
	x3_02	0.939	0.338	Valid
	x3_03	0.917	0.338	Valid
	x3_04	0.855	0.338	Valid
	x3_05	0.627	0.338	Valid
	x3_06	0.845	0.338	Valid
	x3_07	0.554	0.338	Valid
	x3_08	0.700	0.338	Valid

	x3_09	0.884	0.338	Valid
	x3_10	0.852	0.338	Valid
	x3_11	0.508	0.338	Valid
	x3_12	0.842	0.338	Valid
	x3_13	0.895	0.338	Valid
	x3_14	0.811	0.338	Valid
Semangat Kerja (Y)	y_01	0.969	0.338	Valid
	y_02	0.974	0.338	Valid
	y_03	0.906	0.338	Valid
	y_04	0.757	0.338	Valid
	y_05	0.914	0.338	Valid
	y_06	0.910	0.338	Valid
	y_07	0.865	0.338	Valid
	y_08	0.838	0.338	Valid

Sumber : Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang berada di atas nilai r tabel, yaitu sebesar 0,338. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang di teliti dengan baik.

Uji Realibilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbch Alpha*. Variabel dikatakan realible jika nilai *Cronbch Alpha* dengan $> 0,60$

Tabel 2. Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10
.973	10
.956	14
.963	8

Sumber : Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan data di atas maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *reliable*. Dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dengan P-P Plot dan juga uji signifikansi dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 3. Uji Normalitas

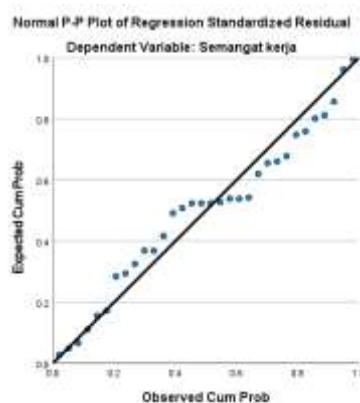
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Test Summary			
Total N			32
Most Extreme Differences	Absolute		.116
	Positive		.112
	Negative		-.116
Test Statistic			.116
Asymptotic Sig.(2-sided test) ^a			.200 ^b

a. Lilliefors Corrected

b. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp-Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan P-P Plot pada gambar di atas dapat dilihat bahwa plot menyebar mengikuti atau searah dengan garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres kerja	.666	1.501
	Motivasi kerja	.108	9.261
	Lingkungan kerja	.194	9.628

a. Dependent Variable: Semangat

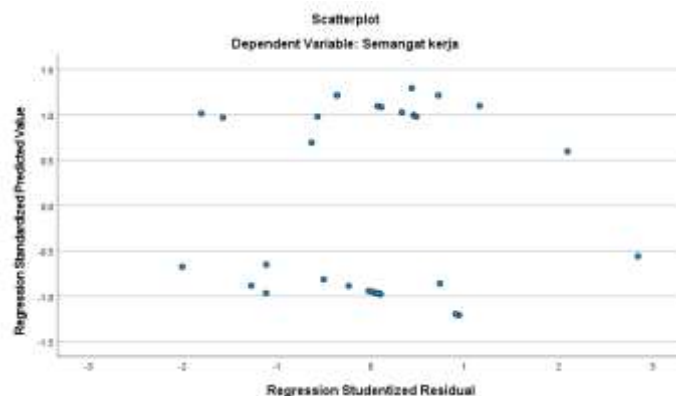
Sumber : Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Stres kerja (X1) sebesar 1.501 dan variabel motivasi (X2) sebesar 9.261 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 9.628. Dari

masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel Stres kerja (X1) sebesar 0.956 dan motivasi (X2) sebesar 0.956. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data di olah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat dilihat bahwa plot menyebar secara acak di antara sumbu x dan y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan model regresi telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	VIF
1	(Constant)	2.677	2.289	
	Stres kerja	.138	.157	1.501
	Motivasi kerja	.274	.103	9.261
	Lingkungan kerja	.354	.100	10.628

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.677 + 0.138X_1 + 0.274 X_2 + 0.354 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.677 memberikan arti nilai Y, Stres kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3).
2. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0.138 memberikan arti bahwa jika nilai Stres kerja naik sebesar 1% maka nilai Semangat pegawai juga akan naik sebesar 13.8%. Nilai koefisien Stres kerja yang positif memberikan arti bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11914>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Nilai koefisien motivasi sebesar 0.274 memberikan arti bahwa jika nilai motivasi naik sebesar 1% maka nilai semangat kerja pegawai juga akan naik sebesar 27.4%. Nilai koefisien motivasi yang positif memberikan arti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.354 memberikan arti bahwa jika nilai lingkungan kerja naik sebesar 1% maka nilai semangat kerja pegawai juga akan naik sebesar 35.4%. Nilai koefisien motivasi yang positif memberikan arti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	2.289		1.169	.252
	Stres kerja	.138	.157	.141	1.666	.511
	Motivasi kerja	.274	.103	.411	2.662	.013
	Lingkungan kerja	.354	.100	.586	3.539	.001

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} Stres kerja sebesar $1.666 < t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.0511 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Selanjutnya untuk motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.662 > t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG Life. Kemudian untuk lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.539 > t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG Life

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.777	3	118.592	119.911	.000 ^b
	Residual	27.692	28	.989		
	Total	383.469	31			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $119.911 > F_{tabel} 3.30$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan Stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat pegawai IFG Life.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928		.920	.99449

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

b. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.928 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap semangat pegawai sebesar 92.8% dan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi berkisaran antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dinyatakan berpengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan demikian sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Stres kerja sebesar $1.666 > t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,511 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi Ferawati, dkk (2022) dan Sukarman (2023) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bone. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori (Anoraga, 2018). stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan disamping itu stress yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik Jadi sebenarnya stress merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak dimungkinkan bisa menyebabkan stress tergantung seberapa besar kemampuan pegawai dalam menerimanya. Ketika stres kerja muncul maka akan ada dua kemungkinan yaitu semangat kerja menurun dan atau semangat kerja meningkat tergantung dari pengendalian pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.662 > t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat pegawai IFG. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2022), Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiat, Ahmad Mudzakir (2024) dan Yetty Komala Sari1 (2020) hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian sejalan dengan teori American Encyclopedia dalam Hasibuan (2020:143) mengatakan bahwa “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya” Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga semangat kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan maksimal

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.539 > t_{tabel} 1.693$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat pegawai IFG. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiat (2019), Nova Safrina & Vina Lestari (2019), Nabila Restu Rahmanda & Dian Marlina Verawati (2022) dan Muh. Justiaawal (2023) hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Penelitian sejalan dengan teori Nitisimento (2022:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semangat kerja yang dapat terjaga dengan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam hal meningkatkan kesejahteraan pegawai agar dalam bekerja tetap baik ataupun stabil. Dan pemimpin harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai agar dapat bekerja dengan nyaman. Hasibuan (2020 : 94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai dan ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi.

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Stres kerja dan motivasi terhadap Semangat IFG. Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa (2022), Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: 1). Stres kerja sebesar $1.666 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,511 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial stres kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai IFG. 2). Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.662 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat pegawai IFG. 3). Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.539 > t_{tabel} 1.689$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG. 4). Hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $119.911 > F_{tabel} 3.27$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai IFG.

Referensi

1. Ahmad Mudzakir (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Karet Sabila Bekasi. [Vol. 2 No. 1 \(2022\): Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan](#)
2. Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Yogyakarta : Nusa Media.
3. Andi Ferawati, dkk (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Volume 7 Issue 3 (2022) Pages 290 - 298 Jurnal Mirai Management ISSN : 2598-8301
4. Anoraga, P. (2018). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
5. Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
6. Candra Pranata Manihuruk & Satria Tirtayasa (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Vol 3, No 2, September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. e-ISSN 2623-2634
7. 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). Volume 2 | No.1| Januari-Juni |2021|pp.12-20. JOURNAL ECONOMIC AND STRATEGY (JES) Electronic ISSN : 2745-6544
8. Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA
9. Ghazali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
10. Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta
11. Kuncoro, (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi (Edisi 4) , Jakarta, Erlangga.
12. Muh. Justiaawal (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Vol.20, No.1 Juni 2023. JIAN : Jurnal Ilmu Administrasi Negara. e-ISSN: 2986-7444; p-ISSN: 2085-1804, Hal 106-125
13. Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
14. Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiati (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Vol. 8, No. 5, 2019 : 3193-3219. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN : 2302-8912
15. Nova Safrina & Vina Lestari (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 UKUI. Vol. 11, No. 2 Januari 2019, Hal. 167-176. Jurnal Niaras