

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT RANAH BATAHAN**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**MELA OKTAVIANI  
1810011211184**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Mela Oktaviani

Npm : 1810011211184

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ranah Batahan

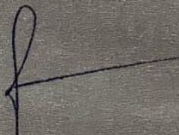
Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari **Selasa, 27 Desember 2022**.

Disetujui oleh,

Pembimbing

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

  
Surya Dharma SE.,M. Si

  
Dr. Erni Febrina Harahap, SE.,M.Si

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 3 Maret 2023

**Mela Oktaviani**

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT RANAH BATAHAN**

<sup>1</sup>Mela Oktaviani, <sup>2</sup>Surya Dharma  
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung HATTA  
Email: <sup>1</sup>[melaoktavianinst31@gmail.com](mailto:melaoktavianinst31@gmail.com), <sup>2</sup>[sdharma3005@gmail.com](mailto:sdharma3005@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Ranah Batahan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Ranah Batahan yang berjumlah 30 pegawai yang terdiri atas 14 orang PNS dan 16 pegawai honor/pegawai kontrak dengan bantuan alat analisis Stata/SE 12.1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Selanjutnya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

***Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik,  
Semangat Kerja***

**THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION, AND  
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SPIRIT  
AT THE RANAH BATAHAN DISTRICT OFFICE**

**<sup>1</sup>Mela Oktaviani, <sup>2</sup>Surya Dharma**

*Students and Lecturers of Management Science Study Program*

*Faculty of Economics and Business, Bung HATTA University*

E-mail: <sup>1</sup>[melaoktavianinst31@gmail.com](mailto:melaoktavianinst31@gmail.com), <sup>2</sup>[sdharma3005@gmail.com](mailto:sdharma3005@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to explain the effect of work stress, work motivation, and physical work environment on employee morale at the Ranah Batahan sub-district office. This study uses data collection methods by distributing questionnaires directly. In this study, the object of research were all employees of the Ranah Batahan sub-district office, totaling 30 employees consisting of 14 civil servants and 16 honorary employees/contract employees with help analysis tools with the Stata/SE 12.1. Based on the results of the analysis it is known that work stress affects morale. Work motivation has a positive effect on morale. Furthermore, the physical work environment has a positive effect on morale.*

***Keywords: Work Stress, Work Motivation, Physical Work Environment, Work Morale***

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
2.1    Semangat Kerja.....	8
2.1.1    Defenisi Semangat Kerja .....	8
2.1.2    Pentingnya semangat kerja.....	9
2.1.3    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	9
2.2    Stres kerja.....	10
2.2.1    Defenisi Stres Kerja .....	10
2.2.2    Jenis-Jenis Stres Kerja .....	11
2.3    Motivasi Kerja .....	12
2.3.1    Definisi Motivasi Kerja.....	12
2.3.2    Teori Motivasi.....	14
2.4    Lingkungan Kerja Fisik .....	16
2.4.1    Definisi Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.4.2    Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja Fisik .....	17
2.5    Pengembangan Hipotesis .....	18
2.5.1    Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	18

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	19
2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja.....	21
2.6 Kerangka Konseptual.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Objek Penelitian.....	23
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	23
3.3.1 Variabel Dependen.....	23
3.3.2 Variabel Independen .....	24
3.4 Uji Instrumen Data.....	26
3.4.1 Uji Validitas .....	26
3.4.2 Uji Reabilitas .....	27
3.5 Metode Analisis Data.....	28
3.5.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....	28
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
4.1 Demografi Responden .....	29
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian .....	31
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas Konstruk .....	31
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	34
4.4 Pengujian Hipotesis .....	37
4.5 Pembahasan.....	38
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	38
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	39
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja.....	40
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>42</b>
5.1 Kesimpulan .....	42
5.2 Implikasi Penelitian .....	42
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>45</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Prosedur Penyebaran Kueioner.....	29
<b>Tabel 3.2</b> Demografi Responden.....	30
<b>Tabel 3.3</b> Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Semangat Kerja.....	32
<b>Tabel 3.4</b> Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Stres Kerja.....	32
<b>Tabel 3.5</b> Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Motivasi Kerja.....	33
<b>Tabel 3.6</b> Uji Validitas Variabel (X3) Lingkungan Kerja Fisik.....	34
<b>Tabel 3.7</b> Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
<b>Tabel 3.8</b> Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	36
<b>Tabel 3.9</b> Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	37



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Grafik Absensi Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan.....	2
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	22

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Kuesioner Penelitian.....	51
<b>Lampiran 2</b> Tabulasi Data.....	55
<b>Lampiran 3</b> Demografi Responden.....	57
<b>Lampiran 4</b> Hasil Pengujian Validitas Semangat Kerja (Y).....	58
<b>Lampiran 5</b> Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X1).....	59
<b>Lampiran 6</b> Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X2).....	60
<b>Lampiran 7</b> Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X3).....	61
<b>Lampiran 8</b> Hasil Pengujian Analisis Deskriptif.....	62
<b>Lampiran 9</b> Uji Regresi Berganda.....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

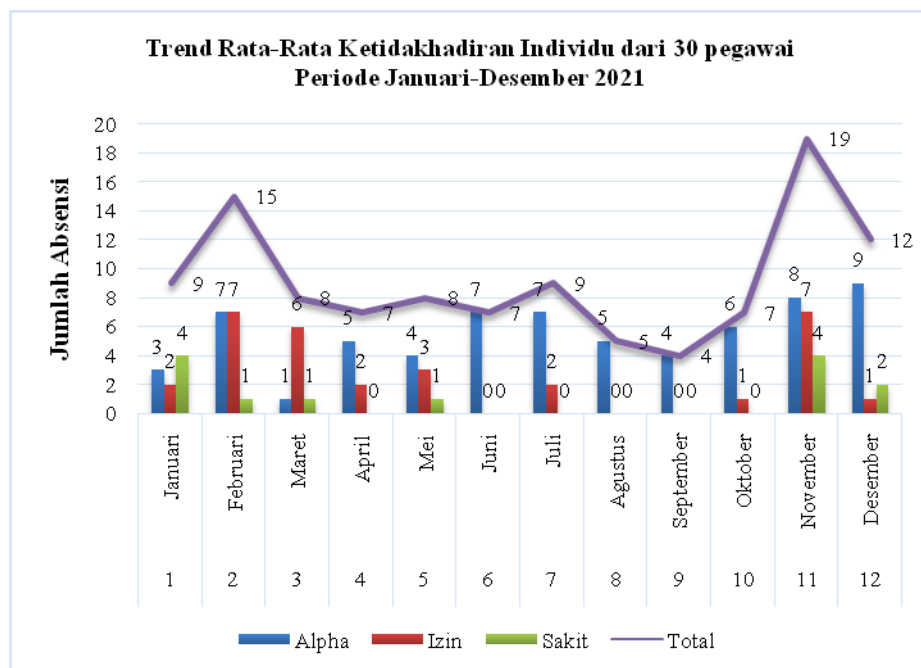
Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting sehingga harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Dengan pengembangan atau pengelolaan (SDM) yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Kecamatan Ranah Batahan merupakan sebuah kecamatan yang berada di kabupaten pasaman barat, sumatera barat. Kecamatan tersebut terdiri dari dua kenagarian yakni kenagarian batahan yang berpusat di silaping dan kenagarian desa baru. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya, yang diserahkan bupati.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran instansi. Untuk itu pegawai perlu meningkatkan semangat kerjanya agar tujuan instansi dapat tercapai. Meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan dapat diperkecil (Nitisemito, 1992:160).

Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari kantor Camat Ranah Batahan, diketahui grafik presentase absensi pada Grafik 1.1 dibawah ini:

**Grafik 1.1. Absensi Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan Tahun 2021**



Sumber : Kantor Camat Ranah Batahan 2021, Data Diolah

Pada grafik dapat dilihat bahwa dari tiga bentuk ketidakhadiran perilaku tidak disiplin, maka alfa (tidak hadir) tanpa keterangan selalu menjadi kasus terbesar di banding dua yang lainnya. Selain itu, kasus alfa cenderung mengalami kenaikan hingga mencapai puncaknya pada bulan November.

Berdasarkan rata-rata perbulannya, pegawai yang alfa mencapai 4 sampai 5 kali perpegawai. Sedangkan pegawai yang melakukan izin hadir kerja sebanyak 2 sampai 3 kali izin setiap bulannya. Pada absensi sakit pegawai dengan rata-rata perbulan lebih sedikit dibandingkan dengan absensi alfa dan izin yaitu sebanyak 1 orang.

Selain itu, masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, bukan untuk keperluan kantor tapi hanya untuk keperluan pribadi, dan masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu. Hal ini merupakan pertanda kurangnya semangat kerja dari pegawai yang berjumlah 30 orang.

Menurut Nitisemito (1992:162) tingkat kehadiran yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Seorang karyawan yang semangat dan kegairahan kerjanya turun akan cenderung malas dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga produktifitas kerjanya pun menurun. Moekijat (2007:135) mengungkapkan bahwa semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama

lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Jadi semangat kerja dapat dilihat dari perilaku yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi semangat kerja yaitu stres kerja yang semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi. Menurut Ariantyet *al.*, (2016) stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Aturan-aturan kerja yang sempit, tekanan-tekanan yang tiada henti, gaji yang tidak diberikan secara adil merupakan penyebab utama stres. Hasil penelitian Fahmi (2016) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja.

Faktor lainnya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja. Hasil penelitian Omolo (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, motivasi dapat memperbaiki semangat dalam bekerja. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi

tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Luthans (2006:125) menyebutkan motivasi sebagai proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kurangnya dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Martoyo (2011:108) Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Di dalam menciptakan lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan aktifitas perusahaan, maka di perlukan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti udara, suara, cahaya, warna, ruang gerak, kebersihan dan keamanan. Hasil penelitian Yasa & Wibawa (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memahami bahwa semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan tujuan suatu instansi dapat tercapai sebagai mestinya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ranah Batahan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat kerja Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Ranah Batahan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Stres Kerja terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Ranah Batahan
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Ranah Batahan
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Ranah Batahan



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah melakukan penelitian, harapannya bisa memperoleh manfaat, seperti:

1. Bagi Akademik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan serupa serta dapat menambah kualitas bidang pendidikan khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Praktisi. Memberi informasi tentang beberapa faktor yang dapat meningkatkan Semangat Kerja dan berpengaruh bagi pegawai terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Ranah Batahan.