



**SKRIPSI**

**ANALISIS ANTESEDEN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN  
UMKM DI DESA BOLO KECAMATAN DEMAK**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1  
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :  
ANANDA RAHMA AULIA  
NPM 19810072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ananda Rahma Aulia

NPM : 19810072

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul "**Analisis Anteseden Semangat Kerja Pada Karyawan UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak**" yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya , karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di tangan saya.

Semarang, 21 Desember 2023



Ananda Rahma Aulia

## **PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang

berjudul :

**ANALISIS ANTESEDEN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN  
UMKM DI DESA BOLO KECAMATAN DEMAK**

Disusun Oleh :

Ananda Rahma Aulia

NPM. 19810072

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P.

NPP. 146501457

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc

NPP. 169001508

## HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Ananda Rahma Aulia

NPM : 19810072

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS ANTESEDEN SEMANGAT KERJA**

**PADA KARYAWAN UMKM DI DESA BOLO KECAMATAN**

**DEMAK**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Tanggal

14 Desember 2023

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P.

(.....)

NPP. 146501457

Penguji II

Noni Setyorini, S.E., M.Sc

(.....)

NPP. 169001508

Penguji III

Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

(.....)

NPP. 188301541

## PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

### ANALISIS ANTESEDEN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN UMKM DI DESA BOLO KECAMATAN DEMAK

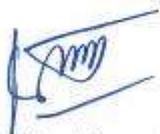
Disusun Oleh :

Ananda Rahma Aulia

NPM. 19810072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi  
pada tanggal *14 Desember 2023*  
dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk pada  
Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P.

NPP.146501457

Pembimbing II



Noni Setyorini, S.E., M.Sc

NPP. 169001508

Mengetahui



Dr. Heni Rindowo, S.E., M.M,

NPP. 187901540

Ketua Program Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., M.M

NPP. 21900157

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa” (Ridwan Kamil)

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini di persembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan, membantu, dan memberi support.
3. Ibu dosen pembimbing I dan II yang telah membantu dari awal penyusunan skripsi sampai dengan terselesainya skripsi ini dengan bimbingan yang luar biasa.
4. Teman-teman dan seluruh pihak yang berperan dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu per satu.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan pada semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 103 karyawan. Dan dalam penelitian ini melakukan teknik pengambilan sampel dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menjawab fakta-fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo, stress kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo, komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Stress kerja, Konflik kerja, Komunikasi organisasi, Gaya kepemimpinan

## ***ABSTRACT***

This research aims to analyze the influence of work environment variables, work stress, work conflict, organizational communication and leadership style on the work spirit of MSME employees in Bolo Village. The population and sample in this research were 103 employees. And in this research, a sampling technique was carried out by distributing questionnaires. This research uses SPSS to answer the main facts using a list of questionnaires that have been answered by respondents. The findings of this research are that the work environment has no effect on the work spirit of MSME employees in Bolo Village, work stress has no effect on the work spirit of MSME employees in Bolo Village, work conflict has a significant effect on the work spirit of MSME employees in Bolo Village, organizational communication has no significant effect on morale. work of MSME employees in Bolo Village, and leadership style has no effect on the work spirit of MSME employees in Bolo Village.

**Keywords:** Work environment, Work stress, Work conflict, Organizational communication, Leadership style.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena berkat,rahmat dan kuasanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ‘**ANALISIS ANTESEDEN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN UMKM DI DESA BOLO KECAMATAN DEMAK**’.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi gelar menuju sarjana manajemen program sarjana Universitas PGRI Semarang. Penulis berharap hasil penelitian yang akan terangkum dalam skripsi ini dapat memberikan kemajuan dalam pelayanan, penelitian dan pendidikan.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana atas bimbingan, bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu penulis memberikan penghargaan, rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati M.Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P. selaku pembimbing I yang telah menuntun dan membantu dari awal pembuatan sampai dengan akhir tersusunnya skripsi.
5. Noni Setyorini SE, M.Sc, selaku pembimbing II yang juga telah menuntun dan membantu dari awal pembuatan sampai dengan akhir tersusunnya skripsi.
6. Dewan penguji yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, dukungan serta menjadi pendengar yang baik kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang berperan dalam penyusunan skripsi. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	13
PENDAHULUAN .....	13
1.1. Latar Belakang Masalah.....	13
1.2. Masalah Penelitian .....	25
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	25
1.4. Tujuan Penelitian.....	26
1.5. Manfaat Penelitian.....	26
BAB II .....	28
KAJIAN TEORI .....	28
2.1 Landasan Teori .....	28
2.1.1. Semangat Kerja .....	28
a. Pengertian Semangat Kerja .....	28
2.1.2. Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja .....	29
2.1.3. Indikator semangat kerja .....	30
2.2. Lingkungan Kerja.....	30
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.2.2. Indikator Lingkungan kerja .....	32
2.3. Stress Kerja .....	32
2.3.1. Pengertian Stress Kerja.....	32
2.3.2. Indikator Stress Kerja .....	34
2.3.3. Lima macam konsekuensi dari Stress .....	34
2.4. Konflik Kerja .....	35
2.4.1. Pengertian Konflik Kerja.....	35
2.4.2. Indikator Konflik Kerja .....	36
2.5. Komunikasi Organisasi .....	36
2.5.1. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	36
2.5.2. Indikator komunikasi organisasi.....	38
2.6. Gaya Kepemimpinan.....	38

2.6.1.	Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	38
2.6.2.	Indikator gaya kepemimpinan .....	39
2.7.	Kajian Penelitian Terdahulu .....	40
2.8.	Pengembangan Hipotesis .....	42
2.8.1.	Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y) .....	42
2.8.2.	Ada pengaruh antara Sress Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y) .....	43
2.8.3.	Ada pengaruh antara Konflik Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	45
2.8.4.	Ada pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X4) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	47
2.8.5.	Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X5) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	48
2.9.	Model Empiris Penelitian .....	49
2.10.	Hipotesis Penelitian .....	50
BAB III	.....	37
METODE PENELITIAN	.....	37
3.1	Desain Penelitian .....	37
3.2	Populasi , Sampel , Teknik Pengambilan Sampel .....	37
3.2.1	Populasi .....	37
3.2.2	Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3	Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian .....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5	Teknik Analisis Data .....	42
3.5.1	Uji Validitas .....	42
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	42
2.5.4.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
a.	Uji Asumsi Klasik .....	45
b.	Uji Hipotesis .....	46
4.5	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian .....	61
4.6	Hasil Uji Asumsi .....	62
4.6.1	Uji Normalitas .....	62
4.6.2	Uji Multikolinearitas .....	63
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
BAB V	.....	73

PENUTUP .....	74
5.1 Kesimpulan .....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Saat ini keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Keberadaan UMKM terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Meski para UMKM ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

UMKM adalah berbasis ekonomi kerakyatan. Karena itu, perannya sangat diperlukan dalam membangun perekonomian nasional karena memperluas lowongan kerja, memberikan kemudahan fasilitas ekonomi yang selebar-lebarnya kepada masyarakat, serta memiliki peran dalam pemerataan dan ikut meningkatkan pendapatan pada masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, memiliki peran dalam mewujudkan stabilitas negara. Pemberdayaan UMKM adalah suatu pilihan strategis yang dapat meningkatkan

pendapatan kelompok berpenghasilan rendah berguna sebagai memerangi ketimpangan pendapatan dan kemiskinan dengan meningkatkan kemampuan usaha dan keterampilan pengelolaan usaha.

Sehingga kesejahteraan itu banyak diinginkan pada setiap masyarakat. Akan tetapi keinginan yang tentunya memerlukan kerja keras agar bisa mencapai pada keinginan tersebut. agar mampu meningkatkan taraf hidup hal yang harus dilakukan adalah melakukan kegiatan ekonomi. Karena dari semakin tinggi tingkat perekonomian maka kita semakin harus bisa melengkapi taraf hidupnya. tentunya kegiatan ekonomi yang diinginkan agar menghasilkan pendapatan. Saat kegiatan ekonomi tidak bisa di jauhkan pada suatu kegiatan usaha maka ketika kegiatan itu dilakukan pada badan usaha sebagai alat penyediaan barang atau jasa tersebut, dalam meningkatkan kualitas hidup dan sosial pada badan ekonomi.

**Tabel 1.1**  
**Data Perkembangan UMKM Binaan Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak**

Indikator	2020	2021
Usaha Mikro	26457	26484
Usaha Kecil	2699	3082
Usaha Menengah	402	402
Tenaga Kerja (orang)	86.582	86.978
Omset/Tahun (Rp Miliar)	9198	9245
Aset (Rp Miliar)	5400	5400

Sumber : Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Demak

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa di Kabupaten Demak terjadi peningkatan jumlah UMKM dalam dua tahun terakhir. Tahun 2020 ke tahun

2021 Usaha Mikro mengalami kenaikan sebesar 27 unit bisnis, Usaha Kecil juga mengalami kenaikan sebesar 383 unit bisnis, sedangkan Usaha Menengah masih stabil dengan 402 unit bisnis. Tenaga kerja juga mengalami peningkatan sebesar 396 orang tenaga kerja. Sedangkan dari Omset UMKM seluruhnya mengalami peningkatan dari tahun 2020 sejumlah Rp 9198 miliar dan tahun 2021 sejumlah Rp9245 miliar, dengan kenaikan Rp 47 miliar dengan aset yang masih stabil.

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja diperlukan bagi pegawai karena adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan yaitu dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.

Menurut (Subari, 2019) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan Bersama. Sedangkan semangat kerja menurut (Nuridin, 2017) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sementara (Anoraga, 2012) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi batin atau perilaku seorang maupun sekelompok orang yang dapat memberikan rasa senang pada seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih giat dan lebih tertib lagi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

**Tabel 1.2**  
**Research Gap**

Penelitian Terdahulu	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
(Salfadri, 2022)	Stress kerja	Semangat Kerja	Stress kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja
(Fahmi S. , 2016)	Stress kerja	Semangat kerja	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Salfadri, 2022)	Konflik kerja	Semangat kerja	Konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja
(Fahmi S. , 2016)	Konflik kerja	Semangat Kerja	Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Dharmayanti, 2021)	Gaya kepemimpinan	Semangat kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja
(Lubaid, 2011)	Gaya kepemimpinan	Semangat kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Arianto, 2015)	Komunikasi organisasi	Semangat kerja	Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja
Abdul Aswad (2016)	Komunikasi	Semangat kerja	Komunikasi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Ratnasari, 2017)	Lingkungan kerja	Semangat Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja
(Aksa, 2021)	Lingkungan	Semangat Kerja	Lingkungan kerja

	kerja		berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
--	-------	--	--

Berdasarkan jurnal yang di paparkan diatas dengan indikator semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Beberapa faktor semangat kerja karyawan tidak optimal yaitu lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yaitu Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja diartikan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor. Pendapat lain juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.

Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut. (Nitisemo, 2019) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu pada sekitaran tempat pegawai tersebut bekerja, dimana hal tersebut dapat memberi pengaruh kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lebih lanjut (Nuraini, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi

dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selain lingkungan kerja, dalam semangat kerja juga terdapat stress kerja.. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut pendapat lain, stress kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stress kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stress kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau.

Menurut (Mangkunegara, 2015) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Menurut (Handoko, 2008) stresss adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pendapat lain menurut (Fahmi, 2016) stress kerja adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas

kemampuannya, sehingga jika harus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Selain stres kerja, konflik yang terjadi pada saat bekerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik kerja dapat diartikan ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi karena adanya hambatan perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik kerja juga didefinisikan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada didalam diri sendiri maupun dalam hubungan orang lain.

Menurut (Rivai, 2008) konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Sedangkan menurut (Cristine, 2016) Konflik merupakan ketidaksesuaian akan perbedaan yang terjadi antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan, sumberdaya yang terbatas dengan pekerjaan yang ada dan adanya perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi masing-masing karyawan yang ada disuatu perusahaan ataupun organisasi. Pendapat lain menurut (Mitchell, 2000) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi

sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan efektif, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.

Selain itu, di dalam semangat kerja proses komunikasi juga harus berjalan efektif. Komunikasi dalam organisasi merupakan ilmu yang mempelajari cara berinteraksi dalam sebuah organisasi. Selain itu komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi juga dapat digambarkan sebagai pengirim dan penerima berbagai pesan dalam kelompok formal dan informal. Salah satu tantangan besar didalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruhan bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Tanpa adanya komunikasi, mustahil tujuan organisasi akan tercapai. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi.

Menurut (Masmuh, 2010) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Sedangkan Menurut (Muhammad, 2002) Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Menurut (Azwar, 2016) mengemukakan komunikasi sebagai penyampaian maupun sebagai

pertukaran informasi antara pengirim dengan penerima informasi baik dilakukan secara lisan, tulisan ataupun dengan menggunakan berbagai peralatan komunikasi yang ada.

Faktor terakhir Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian seseorang. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selain itu gaya kepemimpinan didefinisikan suatu perilaku yang dengan konsisten dilakukan oleh seseorang yang memimpin suatu kelompok. Cara seorang pemimpin bertindak dapat mempengaruhi anggota kelompok dan membentuk gaya kepemimpinan.

Menurut (Hersay & Ken Blanchard, 2008), gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Heidjrachman & Husnan dalam Wijaya, 2008) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Jaya abadi merupakan usaha yang bergerak di bidang mabel atau olahan dari kayu. Mebel merupakan salah satu produk kayu yang diperlukan

oleh masyarakat untuk memenuhi berbagai keperluan hidupnya. Pada saat ini, penggunaan mebel secara umum dalam kehidupan sehari-hari oleh masyarakat digunakan sebagai perabot rumah tangga. Penggunaan produk kayu untuk mebel cenderung menurun karena adanya substitusi oleh bahan pengganti kayu.

Mebel mempunyai manfaat bagi kenyamanan dan kerapian bagi setiap rumah dan dapat meningkatkan status sosial. Produk mebel seperti kursi tidak hanya berfungsi sebagai tempat duduk namun ada juga kursi yang digunakan untuk menegaskan kekuasaan seseorang seperti, kursi raja, kursi direktur, dan kursi tahta. Kursi ini mempunyai bahan dengan kualitas bagus dan juga memiliki bentuk yang berbeda serta memiliki desain yang unik dari kursi yang beredar di pasaran.

Hijab Alesha Olshop dan Hijab Dd Olshop merupakan toko hijab/jilbab yang berlokasi di kabupaten demak. Toko ini menawarkan berbagai macam jenis hijab seperti hijab syari, pashmina, plisket, modern, bergo, jilbab instan, hijab segi empat, khimar, Maryam dan lainnya. Toko hijab / kerudung ini menyediakan hijab untuk berbagai keperluan seperti untuk kuliah, kantor, kerja, sekolah, pesta dan olahraga dengan desain modern dengan harga murah dan terjangkau. Tersedia pula hijab berbagai berwarna, polos dan motif. Kualitas hijab yang ditawarkan sangat berkualitas dengan kain dan bahan terbaik seperti bella square, motif voal dan lainnya dari berbagai merk hijab/jilbab seperti umama, rabbani, voal, bella dan lainnya.

Toko sembako berkah abadi ini merupakan UMKM yang bergerak dalam bidang kebutuhan pokok, terutama jenis bahan pokok pangan dan berbagai macam bahan sembako, dalam kehidupan sehari-hari tentunya manusia membutuhkan bahan pokok untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya. UMKM ini sangat penting bagi Masyarakat desa bolo karena mempunyai macam-macam bahan pokok yang sangat lengkap.

Tempe merupakan salah satu bahan pangan olahan kedelai yang sangat populer di Indonesia, masyarakat luas menjadikan tempe sebagai sumber protein nabati, selain itu harga jualnya juga murah, tempe merupakan produk fermentasi yang tidak bertahan lama. Setelah 2 atau 3 hari akan mengalami pembusukan sehingga tidak dapat dikonsumsi oleh manusia. Kacang kedelai sebagai bahan utama dalam pembuatan tempe mempunyai nilai gizi yang tinggi. Selain itu produksi tempe juga memberikan lapangan pekerja baru yakni penjual gorengan serta tempe juga dapat di buat menjadi kerupuk atau cemilan oleh-oleh yang tahan lama sehingga mempunyai nilai tambah. Hal tersebut memberikan peluang dalam peningkatan pendapatan daerah dan membantu masyarakat yang mempunyai daya beli yang rendah, karena produk tersebut dapat di jangkau oleh semua golongan.

Nafia Fashion merupakan UMKM yang bergerak dibidang pakaian. Peluang usaha jasa jahit pakaian termasuk salah satu usaha yang tidak membutuhkan modal besar, namun syarat utama dari usaha ini memerlukan skill atau kemampuan menjahit. Untuk awal usaha hanya bermodalkan mesin jahit serta bahan yang dibutuhkan, seseorang yang memiliki keahlian

menjahit telah mampu membuka usaha ini. Biasanya usaha ini dilakukan di rumah, jadi biaya yang dikeluarkan juga tidak terlalu banyak, karena tidak perlu menyewa tempat. Rika salah seorang pelanggan usaha penjahit milik Ibu uswatun memaparkan alasannya lebih memilih menjahit pakaian muslimnya dibandingkan dengan membeli pakaian jadi karena ingin mendapatkan model pakaian yang sesuai dengan keinginannya dan mendapatkan pakaian yang sesuai dengan ukuran tubuhnya.

Alasan lain mengapa orang lebih memilih mengupahkan menjahit pakaian dibandingkan membeli pakaian jadi sebab ingin mendapatkan pakaian yang serasi untuk seluruh anggota keluarga. Kebanyakan orang ingin memakai baju yang serupa dengan semua anggota keluarga yang motif dan warnanya bisa disesuaikan dengan keinginan. Jika membeli pakaian jadi sangat susah mendapatkan pakaian serupa untuk seluruh anggota keluarga. Kadang sudah mendapatkan model, motif dan warnanya sesuai dengan keinginan namun ukurannya tidak pas untuk seluruh anggota keluarga.

Namun, Meskipun faktor-faktor ini memiliki pentingnya, masih ada sedikit penelitian yang secara spesifik menginvestigasi Analisis lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Desa Bolo. Maka dari itu, penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengisi kekosongan pengetahuan ini dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai suatu hal faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo. Peneliti tertarik untuk menyelidiki lebih

lanjut berdasarkan adanya fenomena-fenomena yang teramati terkait lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul “Analisis Anteseden Semangat Kerja pada Karyawan UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak”.

### **1.2. Masalah Penelitian**

Mengacu pada konteks yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah perumusan masalah dalam penelitian ini tersebut menggunakan empirical gap pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian. Banyak hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi, dan gaya kepemimpinan

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM di Desa Bolo?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM di Desa Bolo?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM di Desa Bolo?
4. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM di Desa Bolo?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pada UMKM di Desa Bolo?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal ini berkaitan dengan semangat kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai analisis semangat kerja karyawan khususnya untuk UMKM di Desa Bolo

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan pertimbangan untuk meninjau lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat di deskripsikan secara tegas dan jelas.

### **1.6 Sistem Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian, maka diperlukan sistematika penelitian. Sistematika tersebut secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II KAJIAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang tujuan penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, Teknik dan instrument pengumpulan data, uji instrumen dan Teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi umum objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang menjelaskan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya” (Yoga, 2011). Semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehinggaapa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Menurut (Nuridin, 2017) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (2012) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Semangat kerja juga dapat

diartikan sebagai suatu kondisi batin atau perilaku seorang maupun sekelompok orang yang dapat memberikan rasa senang pada seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih giat dan lebih tertib lagi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

### **2.1.2. Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan,
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya,
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan,
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

### **2.1.3. Indikator semangat kerja**

Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Naiknya produktivitas karyawan
2. Tingkat absensi yang rendah
3. Labour *turn over* yang menurun
4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan semangat kerja

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2009). Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lebih lanjut Nuraini (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja adalah dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang

baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.

### **2.2.2. Indikator Lingkungan kerja**

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011) yaitu:

1. Penerangan cahaya ditempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Keamanan di tempat kerja
4. kebersihan

## **2.3. Stress Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stress Kerja**

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Karyawan sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008).

Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Menurut Mangkunegara (2015) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Stress pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan disamping stress yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stress dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang- kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya.

### **2.3.2. Indikator Stress Kerja**

Indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
4. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan
5. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

### **2.3.3. Lima macam konsekuensi dari Stress**

Ada lima macam konsekuensi dari stress:

- a. Subyektif, yang meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian,
- b. Perilaku, yang menunjukkan gejala stress adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa.
- c. Kognitif. Akibat stress yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang

jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

- d. Fisiologis. Stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.
- e. Organisasi. Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

## **2.4. Konflik Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Konflik Kerja**

Selain stres kerja, konflik yang terjadi pada saat bekerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau

karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional.

Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Rivai, 2008). Sedangkan Stoner (1994) dan Wahyudi, (2006) menyatakan bahwa, konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian. Perbedaan pendapat atau persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu dalam organisasi merupakan penyebab munculnya konflik.

#### **2.4.2. Indikator Konflik Kerja**

Indikator menurut Winardi (2015) adalah sebagai berikut:

1. Konflik dalam diri seseorang
2. Konflik antar individu
3. Konflik antar anggota kelompok
4. Konflik antar kelompok

### **2.5. Komunikasi Organisasi**

#### **2.5.1. Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi dalam organisasi merupakan ilmu yang mempelajari cara berinteraksi dalam sebuah organisasi. Komunikasi sendiri merupakan bagian yang ada di dalam suatu organisasi, guna

membantu untuk keberlangsungan aktivitas organisasi. Menurut (Arni Muhammad, 2016) Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian, yang indikatornya Bijaksana dan Kesopanan, Penerimaan Umpan Balik, Berbagi Informasi, Memberikan Informasi Tugas. Sopia dalam Azwar (2016) mengemukakan komunikasi sebagai penyampaian maupun sebagai pertukaran informasi antara pengirim dengan penerima informasi baik dilakukan secara lisan, tulisan ataupun dengan menggunakan berbagai peralatan komunikasi yang ada.

Pendapat lain disampaikan oleh Robbins and Judge (2016) yang mengemukakan bahwa komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan dari satu orang ke orang yang lainnya yang saling paham makna dari apa yang sudah disampaikan tersebut adapun indikator komunikasi menurut penjelasan dari Umam (2018) diantaranya adalah kejelasan apa yang disampaikan, ketepatan informasi, isi konteks informasi dan alur informasi yang disampaikan.

### **2.5.2. Indikator komunikasi organisasi**

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan

## **2.6. Gaya Kepemimpinan**

### **2.6.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatankegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Stoner dalam Yoga, 2011). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kemampuan setiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan rasa bergairah, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka tujuan tertentu.

Menurut (Hersay & Ken Blanchard, 2008), gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2008)

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya). Menurut Heidjrachman (2005) terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu: gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif, dan gaya kepemimpinan pendelegasian (Free Rein Leader). Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan. Indikasi turun dan rendahnya semangat kerja yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn over yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimanamana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan.

#### **2.6.2. Indikator gaya kepemimpinan**

- a. Pengarahan
- b. Komunikasi
- c. Pengambilan keputusan
- d. Motivasi

## 2.7. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari dari sebuah penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan, dan Teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

Sumber Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Temuan
Salfadri (2022)	<b>Variabel bebas :</b> Stress kerja, Konflik kerja, Beban kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Uji Regresi Berganda	Stress kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja
(Fahmi S. , 2016)	<b>Variabel bebas :</b> Stress kerja dan Konflik kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
Nova Begawati (2022)	<b>Variabel bebas :</b> Konflik kerja, Stress kerja, Beban kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Uji Regresi Berganda	Konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja
Syaifuddin Fahmi (2016)	<b>Variabel bebas :</b> Konflik kerja dan Stress kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Berganda	Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Dharmayanti, 2021)	<b>Variabel bebas :</b> Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja
(Lubaid, 2011)	<b>Variabel bebas :</b> Gaya kepemimpinan <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
(Arianto, 2015)	<b>Variabel bebas :</b> Komunikasi	Regresi Linear Berganda	Komunikasi organisasi

	organisasi dan Kompensasi <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja		berpengaruh positif terhadap semangat kerja
Abdul Aswad (2016)	<b>Variabel bebas :</b> Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Linear Berganda	Komunikasi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja
Sri Langgeng Ratnasari (2017)	<b>Variabel bebas :</b> Lingkungan kerja dan Kepemimpinan transformasional <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja
(Aksa, 2021)	<b>Variabel bebas :</b> Lingkungan kerja, Komunikasi, Fasilitas kerja <b>Variabel terikat :</b> Semangat kerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Pada penjelasan jurnal diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat hasil yang berbeda pada setiap variabel-variabelnya. Penelitian yang djelaskan Salfadri bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian Syaifuddin Fahmi bawa stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hal tersebut juga terjadi pada penelitian – penelitian yang sudah tertulis pada tabel 2.1. dengan adanya hasil tersebut, maka dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **2.8. Pengembangan Hipotesis**

### **2.8.1. Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y)**

Lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung seseorang dan sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Penjabaran teori tentang lingkungan kerja diperkuat pendapat dari Nitisemito (2012:42) yang meliputi: 1). Suasana kerja, 2). Hubungan rekan kerja, 3). Hubungan bawahan dengan pimpinan, 4). Fasilitas karyawan. Jika suasana kerja yang menyenangkan maka, terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan tersedianya fasilitas, maka akan terjalin kerjasama, kebanggaan serta kegembiraan staf sehingga akan meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi didalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang baik di kantor maupun pabrik (Siagian, 2012). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

#### **2.8.2. Pengaruh antara Sress Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y)**

Stress merupakan tanggapan seseorang baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya stress merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak dimungkinkan bisa menyebabkan stress tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk

dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress.

Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugastugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Stress merupakan kondisi dinamik seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2006).

Pada penelitian ini terdapat pengaruh negatif yang signifikan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Afrizal dkk. (2014), Noviansyah dan Zunaidah (2011) dan penelitian Tunjungsari (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan dipengaruhi oleh stress kerja.

**H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

### **2.8.3. Pengaruh antara Konflik Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014:718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Anak Agung Istri Inten (2013) bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014:718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toto Widiato (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Merita Indriati (2015) dengan judul Pengaruh Stress, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “BAARIKLANA” Desa Kepung yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Istri Inten (2013) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bimasakti Denpasar yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

**H3 : Konflik Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan**

#### **2.8.4. Pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X4) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi serta interaksi dan pengaruh antara struktur organisasi dengan pengorganisasian, yang indikatornya Bijaksana dan Kesopanan, Penerimaan Umpan Balik, Berbagi Informasi, Memberikan Informasi Tugas. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan sangat membutuhkan proses yang lama, salah satunya proses komunikasi harus berjalan efektif karena komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen. Melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Nitisemito, 2002).

Seperti yang dikatakan pula oleh Terry (2006) bahwa komunikasi menempati urutan teratas dan berpengaruh terhadap antusiasme kerja. Kerjasama dapat dibentuk melalui komunikasi antara

pimpinan maupun karyawan dalam memberikan keterangan tentang pekerjaan kepada karyawan lain. Kerja sama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para karyawan, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Rochim dalam Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 2 halaman 103-113 tahun 2012 yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, artinya bahwa semakin inten komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja.

#### **H4 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan**

##### **2.8.5. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X5) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatankegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Stoner dalam Yoga, 2011). Menurut (Hersay & Ken Blanchard, 2008), Gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Wijaya (2008:18), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi di atas dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan kemampuan setiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan rasa bergairah, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka tujuan tertentu

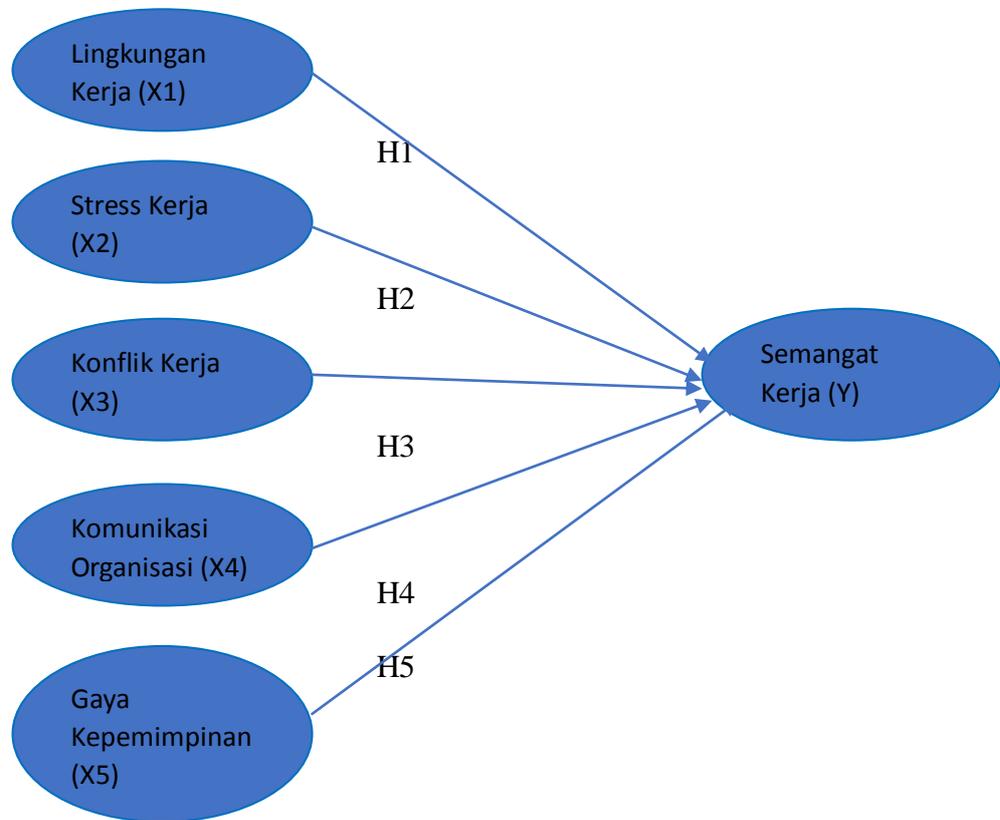
Anggraeni (2008) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Waridin (2005) dan Anwar Rasyid (2008) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

**H5 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan**

## **2.9. Model Empiris Penelitian**

Menurut Sugiono (2013) penelitian empiris adalah suatu metode pengamatan yang dilakukan oleh indera manusia, sehingga metode penelitian yang digunakan itu juga bisa diketahui dan diamati orang lain. Dalam penelitian ini dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan nyaman akan tercipta semangat kerja bagi para karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Pengenmbangan Model Penelitian**



**Sumber : Salfadri (2022), (Aksa, 2021), Syaifuddin Fahmi (2016), (Arianto, 2015), Lubaid, 2011 yang dikembangkan oleh peneliti 2023**

### **2.10. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Sesuai variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan ditunjukkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM di Desa Bolo

H<sub>2</sub> : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan  
UMKM di Desa Bolo

H<sub>3</sub> : Diduga Konflik Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja  
karyawan UMKM di Desa Bolo

H<sub>4</sub> : Diduga komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja  
karyawan UMKM di Desa Bolo

H<sub>5</sub> : Diduga gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja  
karyawan UMKM di Desa Bolo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian jenis kuantitatif kausalitas yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode hubungan sebab akibat atau kasual akan relevan untuk diterapkan pada penelitian kuantitatif. Berdasarkan dengan apa yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian yang berguna untuk menguji suatu hipotesis yang akan diuji dalam suatu penelitian dengan menggunakan data yang benar berdasarkan latar belakang dan juga masalah yang dirujuk dalam suatu penelitian.

#### **3.2 Populasi , Sampel , Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Menurut Ridwan dalam Buchari Alma ( 2015 ) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Melihat pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan UMKM didesa bolo dengan jumlah 103 karyawan.

Tabel 3.1  
Jumlah Karyawan

No	Nama Usaha	Jumlah
1.	Jaya abadi (kayu)	45 orang
2.	Hijab Alesha Olshop	22 Orang (termasuk karyawan tetap dan tidak tetap)
3.	Hijab Dd Olshop	20 Orang (termasuk karyawan tetap dan tidak tetap)
4.	Toko sembako berkah abadi	9 orang
5.	Tempe	4 orang
6.	Nafia Fashion (jahit rumahan)	3 orang
	Total	103

Sumber : Data Kelurahan Bolo, 2023

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sampel total. Sampel total merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini merupakan salah satu dari bentuk non probability sampling. Target sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan UMKM di desa bolo.

### 3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel merupakan proses menentukan jumlah atau intensitas informasi mengenai orang, peristiwa, gagasan, atau obyek tertentu serta hubungannya dengan masalah. Berikut adalah perluasan variabel penelitian untuk masing-masing variabel :

**Table 3.1**  
**Definisi Operasional dan Indikator pada Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Lingkungan kerja (X1)	Nuraini (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah yang layak dan adil</li> <li>2. Kesempatan untuk maju/promosi</li> <li>3. Keamanan kerja</li> <li>4. Tempat kerja yang baik</li> </ol>
2.	Stress kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2015) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya detak jantung</li> <li>2. Mudah Lelah secara fisik</li> <li>3. Menimbulkan sakit kepala</li> <li>4. Lelah mental</li> </ol>
3.	Konflik kerja (X3)	Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. (Rivai, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersaing untuk meraih prestasi</li> <li>2. Pergerakan positif menuju tujuan</li> <li>3. Merangsang kreativitas dan inovasi</li> <li>4. Adanya dorongan untuk melakukan perubahan</li> </ol>
4.	Komunikasi organisasi (X4)	Handoko (2001) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman bawahan tentang apa yang</li> </ol>

		dalam bentuk atau informasi dari seseorang ke orang lain.	<p>diharapkan dari aliran informasi ke bawahan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi masalah pekerjaan</li> <li>3. Memperkuat keterlibatan karyawan dengan pekerjaan</li> <li>4. Memperkuat keterlibatan karyawan dengan organisasi</li> </ol>
5.	Gaya kepemimpinan (X5)	(Hersay & Ken Blanchard, 2008), gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut dalam tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menganalisis masalah</li> <li>2. Menentukan pemecahan masalah</li> <li>3. Memberikan perintah yang jelas</li> <li>4. Memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan</li> </ol>
6.	Semangat kerja (Y)	Tohardi (2002) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan bekerja dengan baik</li> <li>2. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>3. Bekerja dengan penuh kedisiplinan</li> <li>4. Bekerja dengan mencapai prestasi yang maksimal</li> </ol>

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan. Kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan secara offline dengan menyebarkan kertas yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden.

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat setuju	6
2	Setuju	5
3	Cukup setuju	4
4	Kurang setuju	3
5	Tidak setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

#### 2. Kepustakaan

Kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun hasil penelitian dari penelitian terdahulu.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu bentuk analisis regresi linier dimana variabel bebasnya lebih dari satu dengan menggunakan aplikasi software SPSS.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas, indikatornya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan nilainya positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya.

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan cara one shot, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60.52

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei

dianggap andal atau dapat dipercaya jika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran survei bila digunakan secara berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

### **3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistic deskriptif ialah statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan versi mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ialah metode analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis data yang ada. Dalam analisis deskriptif, seorang peneliti akan memetakan responden berdasarkan karakteristiknya serta memetakan kecenderungan tanggapan responden terhadap pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator variabel penelitian. Pada analisis deskriptif, data disajikan dalam bentuk tabel. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menyajikan data sehingga dapat diketahui gambaran umum dari responden dalam penelitian.

### **2.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi Linier Berganda merupakan hubungan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) yang berjumlah lebih dari satu. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas(X) dan variabel terikat (Y) diukur menggunakan

koefisien korelasi atau  $r$ . Sedangkan, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) bisa dilihat dari koefisien determinasi atau  $R^2$ . Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

$Y$  : Semangat Kerja

$a$  : Bilangan konstanta

$b_1$  : koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$b_2$  : koefisien regresi variabel stress kerja

$b_3$  : koefisien regresi variabel Konflik kerja

$b_4$  : koefisien regresi variabel komunikasi organisasi

$b_5$  : koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

$X_1$  : lingkungan kerja

$X_2$  : stress kerja

$X_3$  : konflik kerja

$X_4$  : komunikasi organisasi

$X_5$  : gaya kepemimpinan

$e_i$  : error

Adapun uji yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## **a. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa variabel yang dibandingkan rata-ratanya mengikuti sebaran atau distribusi normal. Dalam penelitian ini, teknik uji normalitas yang digunakan adalah one sampel kolmogorov smirnov test, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (p value) dengan taraf signifikan 10%. Apabila signifikansi data lebih dari 10%, maka data dapat dikatakan normal. Apabila signifikansi data dibawah 10% maka data dikatakan tidak normal

### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$ , atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan confidence interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.

#### **b. Uji Hipotesis**

##### 1. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentasi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi dirumuskan :  $R^2 = \text{Adjusted R Square} \times 100\%$ .

## 2. Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah: Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan alfa 10% (0,10). Signifikansi 10% artinya penelitian ini menentukan resiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyakbanyaknya 10% dan besar mengambil keputusan sedikitnya 90% ( tingkat kepercayaan). Jika probabilitas  $> 0.10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak Jika probabilitas  $< 0.10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi simultan atau uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah: Menentukan tingkat signifikan Apabila nilai probabilitas signifikan  $> 0,10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila nilai probabilitas signifikan  $< 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan**

Data di lapangan dikumpulkan menggunakan metode kuisisioner. Kuisisioner dipakai untuk metode utama pengumpulan data untuk penelitian. Angket atau kuisisioner adalah teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan pernyataan maupun pertanyaan kepada responden yang nantinya akan dijawab. Semua pernyataan maupun pertanyaan yang diberikan harus sesuai dengan output yang akan diteliti. Digunakan kuisisioner manual paper yang diberikan kepada responden para karyawan UMKM di desa Bolo. Responden hanya dapat memilih dari alternatif jawaban pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data secara efektif dan efisien yaitu menggunakan angket/kuisisioner.

#### **4.2 Deskripsi Umum Objek Penelitian**

##### **4.2.1 Gambaran Umum Desa Bolo**

Desa Bolo berbatasan dengan jalan raya Demak-Kudus. Karena letaknya yang strategis ini pulalah kiranya yang menjadikan Bolo menjadi salah satu desa yang maju dan berkembang dengan pesat di kabupaten Demak ini. Tentu saja pola pikir (mindset) penduduknya yang positif serta maju, juga kinerja penduduknya yang produktif dan inovatif, menjadikan Bolo semakin terdepan. Berderet prestasinya antara lain yaitu Juara 3 Lomba perkembangan evaluasi desa tingkat Kabupaten 2016 dan Juara 5 Lomba Raskin Tingkat Kabupaten 2016. Desa yang luas totalnya 244.455 Ha ini terletak kurang lebih 6 km arah timur laut dari pusat kota Demak. Sebelah utara Desa Bolo berbatasan dengan Desa Bango. Berbatasan

dengan Desa Mrisen di sebelah Timur dan Selatannya. Dan sebelah baratnya berbatasan dengan Desa Mranak.

Berada di ketinggian dari laut 100 m, Desa Bolo terletak di wilayah Kecamatan Demak, Kabupaten Demak. Desa Bolo dari utara ke selatan sepanjang kurang lebih 2 km, dan membujur dari timur ke barat lebih kurang 3 km. Bolo terbagi atas 8 Rukun Warga (RW) dan 25 Rukun Tetangga (RT) dan 9 kampung: Jebor, Krajan, Gesik, Gawing, Ngemplak, Dakwos, Ngepung, Klitih dan Kampung Kali C. Semua informasi tersebut bisa dilihat dengan jelas di sebuah peta besar (120 cm x 120 cm) yang diletakkan di Balai Desa Bolo. Sehingga masyarakat maupun orang luar Bolo pun dapat menemukan lokasi yang mereka. Luas pemukiman di Bolo sekitar 104.926 Ha dihuni oleh 1177 KK. Terdiri atas 1.877 laki-laki dan 1.920 perempuan.

Beragamnya mata pencaharian penduduk Desa Bolo, dari PNS, Montir, Dokter, Bidan, Perawat, TNI, POLRI, Pensiunan, Pengacara, Usahawan, dan yang paling banyak Buruh Tani dan Petani, disertai produktifitas mereka yang tinggi, menjadikan Bolo sebagai desa produktif dan inovatif. Sehingga misi membawa masyarakat yang ‘gemah ripah loh jinawi’ dan berkarakter kebangsaan, bukan lagi slogan. Spirit produktif ini mungkin juga karena dijiwai dari kisah tokoh legenda sejarah asal usul desa Bolo, Mbah Bolo dan Mbah Gendreng. Mereka diceritakan sebagai sosok yang baik dan suka menolong banyak orang. Walaupun masih keturunan Kadilangu, namun baik terhadap semua orang. Banyak ajaran filsafat Jawa yang mereka ajarkan. Salah satunya adalah ‘Tetap semangat dalam mencari ilmu tanpa menyerah dan selalu berikhtiar. Selalu berusaha untuk mencari rizki

yang halal untuk keluarga. Dan semakin berisi ilmu, seseorang harus lebih bisa men-syiar-kan dan mengamalkannya’.

Banyak inovasi dilakukan oleh masyarakat Bolo. Untuk meningkatkan perekonomian, warga juga memproduksi beraneka ragam kerajinan. Antara lain handy craft dari bahan melamin menjadi kardus parcel yang didistribusikan ke banyak tempat, bahkan sampai ke luar Jawa. Ada juga yang punya usaha meubel, produksi roti, dan home industry lainnya. Bahkan banyak produk mebelnya juga diekspor. Inovasi juga tampak pada upaya para petani yang juga menanami ladang mereka dengan tumbuhan non padi antara Juni-Oktober, seperti semangka, melon dan sayur mayur.

Masyarakat Bolo hidup berdampingan dengan rukun dan damai, antara 3709 muslim, 57 penganut Kristen dan 11 orang Katolik. Semua menggunakan bersama fasilitas dan infrastruktur Desa Bolo, termasuk jalan-jalan yang sudah mendapat program betonisasi. Lembaga-lembaga pendidikan SD 1 Bolo, 2 PAUD di Jebor dan Dakwos, serta TPQ yang ada pun menjadikan denyut kehidupan Desa Bolo ini makin dinamis. Ada 13 Musholla yang tersebar merata di masing-masing kampung. Relijiusitas terasa kental sekali terutama saat ada acara-acara tradisi, seperti Selamatan, Nyadran, Maulidan, Haul Mbah Bolo, Riyaya dan Wayang Apitan atau semacam sedekah bumi. Seiring derasnya arus internet dan teknologi, kini Desa Bolo memiliki internet free hot spot yang bisa diakses seluruh warga. Ada SMS gate way sebagai layanan informasi publik menggunakan SMS. Sebuah papan informasi digital berupa TV 40’ pun dipasang dekat balai desa. Semua

kemajuan Desa Bolo ini juga bisa diakses lewat website, sehingga makin banyak orang yang mengenali Bolo lebih dekat.

#### 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut adalah data responden yang diperoleh peneliti dengan memberikan tanggapan atas kuesioner yang diberikan :

**Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	54.4	54.4	54.4
	Perempuan	47	45.6	45.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa 56 orang dengan presentase 54.8% adalah laki-laki dan 47 orang dengan presentase 45.6% adalah Perempuan, ini berarti menunjukkan Sebagian besar karyawannya adalah laki-laki.

**Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	39	37.9	37.9	37.9
	31-40	52	50.5	50.5	88.3
	41-50	3	2.9	2.9	91.3
	51-60	9	8.7	8.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa usia 21-30 tahun dengan jumlah 39 orang dengan presentase 37.9%, untuk responden usia antara 31-40

tahun berjumlah 52 orang dengan presentase 50.5%, responden usia 41- 50 tahun dengan jumlah 3 orang dengan presentase 2.9%, responden usia 51-60 dengan jumlah 9 orang dengan presentase 8.7%.

**Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	18	17.5	17.5	17.5
	SMP	71	68.9	68.9	86.4
	SMA	9	8.7	8.7	95.1
	S1	5	4.9	4.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya responden pada Tingkat Pendidikan terakhir SD dengan jumlah 18 responden dengan presentase 17.5%, untuk responden pada Pendidikan SMP dengan jumlah 71 responden dengan presentase 68.9%, untuk responden dengan Pendidikan SMA dengan jumlah 9 responden dengan presentase 8.7%, untuk Pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 5 responden dengan presentase 4.9%.

**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	49	47.6	47.6	47.6
	11-20	41	39.8	39.8	87.4
	21-30	6	5.8	5.8	93.2
	31-40	7	6.8	6.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel yang dipaparkan diatas, data responden pada masa kerja 1-10 tahun berjumlah 49 orang dengan presentase 47.6%, responden pada masa kerja 11-20 tahun berjumlah 41 orang dengan presentase 39.8%, responden pada masa kerja 21-30 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 5.8%, responden pada masa kerja 31-40 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 6.8%.

#### 4.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Ghazali (2018) mengatakan uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen atau angket dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau angket tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Adapun hasil pengujian validitas pada penelitian ini sebagai berikut

**Tabel 4. 1**  
**Data Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Item total correlation	R Tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,284	0,1918	Valid
		X1.2	0,214	0,1918	Valid
		X1.3	0,349	0,1918	Valid
		X1.4	0,296	0,1918	Valid

		X1.5	0,261	0,1918	Valid
		X1.6	0,301	0,1918	Valid
		X1.7	0,367	0,1918	Valid
		X1.8	0,546	0,1918	Valid
		X1.9	0,412	0,1918	Valid
		X1.10	0,329	0,1918	Valid
		X1.11	0,237	0,1918	Valid
		X1.12	0,375	0,1918	Valid
2.	Stress Kerja (X2)	X2.1	0,468	0,1918	Valid
		X2.2	0,465	0,1918	Valid
		X2.3	0,339	0,1918	Valid
		X2.4	0,283	0,1918	Valid
		X2.5	0,393	0,1918	Valid
		X2.6	0,275	0,1918	Valid
		X2.7	0,391	0,1918	Valid
		X2.8	0,274	0,1918	Valid
		X2.9	0,244	0,1918	Valid
		X2.10	0,348	0,1918	Valid
		X2.11	0,369	0,1918	Valid
		X2.12	0,274	0,1918	Valid
3.	Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,487	0,1918	Valid
		X3.2	0,481	0,1918	Valid
		X3.3	0,340	0,1918	Valid
		X3.4	0,338	0,1918	Valid
		X3.5	0,412	0,1918	Valid
		X3.6	0,282	0,1918	Valid
		X3.7	0,402	0,1918	Valid

		X3.8	0,301	0,1918	Valid
		X3.9	0,300	0,1918	Valid
		X3.10	0,387	0,1918	Valid
		X3.11	0,420	0,1918	Valid
		X3.12	0,376	0,1918	Valid
4.	Komunikasi Organisasi (X4)	X4.1	0,387	0,1918	Valid
		X4.2	0,266	0,1918	Valid
		X4.3	0,348	0,1918	Valid
		X4.4	0,226	0,1918	Valid
		X4.5	0,454	0,1918	Valid
		X4.6	0,226	0,1918	Valid
		X4.7	0,282	0,1918	Valid
		X4.8	0,295	0,1918	Valid
		X4.9	0,294	0,1918	Valid
		X4.10	0,430	0,1918	Valid
		X4.11	0,469	0,1918	Valid
		X4.12	0,353	0,1918	Valid
5.	Gaya Kepemimpinan (X5)	X5.1	0,337	0,1918	Valid
		X5.2	0,310	0,1918	Valid
		X5.3	0,428	0,1918	Valid
		X5.4	0,357	0,1918	Valid
		X5.5	0,378	0,1918	Valid
		X5.6	0,243	0,1918	Valid
		X5.7	0,330	0,1918	Valid
		X5.8	0,430	0,1918	Valid
		X5.9	0,286	0,1918	Valid
		X5.10	0,245	0,1918	Valid

		X5.11	0,305	0,1918	Valid
		X5.12	0,390	0,1918	Valid
6.	Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,342	0,1918	Valid
		Y.2	0,388	0,1918	Valid
		Y.3	0,437	0,1918	Valid
		Y.4	0,283	0,1918	Valid
		Y.5	0,603	0,1918	Valid
		Y.6	0,734	0,1918	Valid
		Y.7	0,201	0,1918	Valid
		Y.8	0,352	0,1918	Valid
		Y.9	0,202	0,1918	Valid
		Y.10	0,212	0,1918	Valid
		Y.11	0,199	0,1918	Valid
		Y.12	0,442	0,1918	Valid

**Sumber : Olah Data IMB SPSS 23 Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan peneliti menggunakan IMB SPSS 23 Tahun 2023, maka dapat diketahui bahwa banyak 72 pertanyaan yang digunakan sebagai indikator dari semangat kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan pada UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak dengan semua jumlah r hitung  $> 0,1918$  (nilai r table). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada di dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk bentuk pengujian selanjutnya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan cara one shot, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60. Berikut tabel hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,640	12	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,629	12	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0,626	12	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X4)	0,663	12	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X5)	0,633	12	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,660	12	Reliabel

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Pada penelitian diatas, dikethui bahwa seluruh indicator pada variabel yang ada dalam kuesioner menunjukkan suatu hasil yang reliabel untuk kemudian digunakan pada penelitian selanjutnya. Hal ini dapat

dilihat pada table kolom *Cronbach's Alpha* dengan seluruh item menunjukkan nilai > dari 0,60. Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,640, variabel stress kerja mendapatkan nilai sebesar 0,629, variabel konflik kerja mendapatkan nilai sebesar 0,626, variabel komunikasi organisasi mendapatkan nilai nilai sebesar 0,663, variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai sebesar 0,633, variabel semangat kerja mendapatkan nilai sebesar 0,660.

#### 4.5 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan hasil deskripsi responden pada masing – masing variabel yang dinyatakan dalam statistik deskriptif

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	103	2.00	6.00	4.7184	.87914
X2	103	3.00	6.00	4.8350	.82957
X3	103	3.00	6.00	4.8641	.84073
X4	103	2.00	6.00	4.8350	1.00095
X5	103	3.00	6.00	4.9417	.81440
Y	103	2.00	6.00	4.9029	.97533
Valid N (listwise)	103				

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

1. Pada variabel X1 terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 2 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.
2. Pada variabel X2 terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 3 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.

3. Pada variabel X3 terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 3 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.
4. Pada variabel X4 terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 2 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.
5. Pada variabel X5 terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 3 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.
6. Pada variabel Y terdapat 103 responden, dengan minimal jawaban 2 dan max jawaban 6. Sedangkan rata-rata jawaban responden 4.

#### **4.6 Hasil Uji Asumsi**

Tahapan selanjutnya untuk pengujian indikator adalah uji asumsi klasik. Pada tahap ini peneliti akan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

##### **4.6.1 Uji Normalitas**

Teknik uji normalitas yang digunakan adalah one sampel kolmogorov smirnov test, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (p value) dengan taraf signifikan 10%. Apabila signifikansi data lebih dari 10%, maka data dapat dikatakan normal. Apabila signifikansi data dibawah 10% maka data dikatakan tidak normal.

**Tabel 4. 4**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11877031
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.075
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai signifikansi pada tabel *One – Sample Kolmogrov Smirnov signifikansi Test* senilai 0,007 atau kurang dari dari 0,1.

#### **4.6.2 Uji Multikolinearitas**

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$ , atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

**Tabel 4. 5**  
**Data Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	34.442	12.269		2.807	.006			
	X1	.059	.142	.043	.419	.676	.898	1.113	
	X2	-.423	.442	-.308	-.957	.341	.091	11.010	
	X3	.679	.405	.537	1.679	.096	.092	10.890	
	X4	.110	.146	.078	.756	.452	.884	1.131	
	X5	-.056	.149	-.038	-.374	.709	.886	1.128	

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada tabel kolom *tolerance* variabel lingkungan kerja (x1) mendapatkan nilai sebesar 0,898 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, pada variabel stress kerja (x2) mendapatkan nilai sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih dari 10, pada variabel konflik kerja (x3) mendapatkan nilai sebesar 0,92 lebih kecil dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih dari 10, pada variabel komunikasi (x4) mendapatkan nilai sebesar 0,884 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, pada variabel gaya kepemimpinan (x5) mendapatkan nilai sebesar 0,886 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

#### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Heterokedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heterokedastisitas akan menimbulkan akibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan confidence interval melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi Berikut ini hasil perolehan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	7.163		.340	.734
	X1	.091	.083	.113	1.097	.275
	X2	.178	.258	.223	.689	.492
	X3	.023	.236	.031	.096	.924
	X4	.013	.085	.016	.158	.875
	X5	.112	.087	.133	1.288	.201

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Dengan melihat hasil olahan data diatas, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi dari seluruh variabel berada diatas 0.1.

## **4.7 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut ini merupakan tabel analisis linear berganda pada model regresi yang digunakan dalam penelitian .

**Tabel 4. 7**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.442	12.269		2.807	.006
	X1	.059	.142	.043	.419	.676
	X2	.423	.442	.308	.957	.341
	X3	.679	.405	.537	1.679	.096
	X4	.110	.146	.078	.756	.452
	X5	.056	.149	.038	.374	.709

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda secara matematis dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$Y = 34,442 + 0,059X_1 + 0,423X_2 + 0,679X_3 + 0,110X_4 + 0,056X_5$$

Dengan demikian, pengaruh dari kelima variabel X yang paling besar adalah variabel konflik kerja (X3) terhadap semangat kerja sebesar 67,9%

#### **4.7.2 Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Dalam pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dilihat pada nilai signifikansi. Tingkat signifikansi menggunakan alpa 10% (0,10). Signifikansi 10% artinya penelitian ini menentukan resiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyakbanyaknya 10% dan besar mengambil keputusan sedikitnya

90% ( tingkat kepercayaan). Jika probabilitas  $> 0.10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak Jika probabilitas  $< 0.10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 4.10**  
**Data Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.442	12.269		2.807	.006
	X1	.059	.142	.043	.419	.676
	X2	.423	.442	.308	.957	.341
	X3	.679	.405	.537	1.679	.096
	X4	.110	.146	.078	.756	.452
	X5	.056	.149	.038	.374	.709

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Pada tabel diatas X1 memiliki nilai signifikansi diatas 0.10 yaitu 0.676 sehingga dapat dikatakan X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). X2 memiliki nilai signifikansi diatas 0.10 yaitu 0.341 sehingga dapat dikatakan X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). sedangkan X3 memiliki signifikansi yang kurang dari 0.10 yaitu 0.096 sehingga dapat dikatakan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). X4 memiliki nilai signifikansi diatas 0.10 yaitu 0.452 sehingga dapat dikatakan X4 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). X5 memiliki nilai signifikansi diatas 0.10 yaitu 0.709 sehingga dapat dikatakan X5 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Penelitian	Kesimpulan
H1	Diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja	Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja	Ditolak
H2	Diduga Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja	Stress Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja	Ditolak
H3	Diduga Konflik Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja	Konflik Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja	Diterima
H4	Diduga Komunikasi Organisasi (X4) berpengaruh terhadap Semangat Kerja kerja	Komunikasi Organisasi (X4) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja kerja	Ditolak
H5	Diduga Gaya Kepemimpinan (X5) berpengaruh terhadap Semangat kerja	Gaya Kepemimpinan (X5) tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja	Ditolak

## b. UJI F

**Tabel 4.12**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.169	5	33.634	1.885	.104 <sup>b</sup>
	Residual	1730.355	97	17.839		
	Total	1898.524	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ujiF lebih dari 0.10 yaitu 0.104. dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau Bersama-sama.

## c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. . Dalam hal ini, presentase yang di tunjukan dalam table kolom *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sisa yang ada dari presentase pada kolom *Adjusted R Square* dijelaskan oleh sebab – sebab yang ada diluar model penelitian ini. Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 <sup>a</sup>	.089	.042	4.224

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data IBM SPSS 23 Tahun 2023**

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.042. hal ini dapat diartikan bahwa variabel dependen semangat kerja mampu dijelaskan oleh seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 4.2%.

#### **4.8 Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan kuesioner yang disebar dan di isi oleh responden yang berisi uraian untuk memberikan jawaban dari hasil penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penafsiran yang didasarkan pada analisis data penelitian. Pembahasan ini bisa dilakukan dengan perbandingan terhadap penelitian terdahulu yang telah diambil oleh peneliti lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2), konflik kerja (X3), komunikasi organisasi (X4), gaya kepemimpinan (X5), semangat kerja (Y)

##### **4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diatas menyimpulkan bahwa hipotesis dari variabel lingkungan kerja (X1) ditolak, Dimana menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi diatas 0,10 yaitu 0,676

yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rozi, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif yang sangat besar terhadap semangat kerja. Hal ini bisa terjadi karena umkm hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya.

#### **4.8.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diatas menyimpulkan bahwa hipotesis dari variabel stress kerja (X2) ditolak, Dimana menunjukkan hasil bahwa stress kerja (X2) memiliki nilai signifikansi diatas 0,10 yaitu 0,0,341 yang berarti stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Khabibah, Rahayu, & Kasnowo, 2023) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena karyawan yang belum menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh umkm nya. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan.

#### **4.8.3 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diatas menyimpulkan bahwa hipotesis dari variabel konflik kerja kerja (X3) diterima, Dimana menunjukkan hasil bahwa konflik kerja (X3) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,10 yaitu 0,096 yang berarti konflik kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap semangat

kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lombu, 2021) yang menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor camat medan sunggal. Hasil ini mengandung makna Ketika setiap pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing maka tidak akan mengganggu pegawai lainnya, artinya setiap pegawai bekerja dengan teratur dan tidak ada benturan kepentingan diantara pegawai. Konflik terjadi tidak serta merta karena adanya perbedaan pendapat, tetapi cenderung dikarenakan perasaan tidak adil yang dirasakan pegawai dibandingkan dengan perlakuan atau tanggung jawab rekan kerjanya.

#### **4.8.4 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diatas menyimpulkan bahwa hipotesis dari variabel komunikasi organisasi (X4) ditolak, Dimana menunjukkan hasil bahwa komunikasi organisasi (X4) memiliki nilai signifikansi diatas 0,10 yaitu 0,452 yang berarti komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Aswad, Gani, Kadir, Jannah, & Ganda, 2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu komunikasi antara rekan tidak terjalin dengan baik, begitupun komunikasi antara karyawan terhadap pimpinan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun atau kurang dalam melaksanakan tugas. Komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan Nampak sehari-hari dalam suatu organisasi.

#### **4.8.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diatas menyimpulkan bahwa hipotesis dari variabel gaya kepemimpinan (X5) ditolak, Dimana menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (X5) memiliki nilai signifikansi diatas 0,10 yaitu 0,709 yang berarti gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lubaid, 2011) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. Jika gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada semangat kerja para karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa

- Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada UMKM yang ada di Desa Bolo Kecamatan Demak.
- Tidak ada pengaruh antara stress kerja terhadap semangat kerja pada UMKM yang ada di Desa Bolo Kecamatan Demak.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap semangat kerja pada UMKM yang ada di Desa Bolo Kecamatan Demak.
- Tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pada UMKM yang ada di Desa Bolo Kecamatan Demak.
- Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada UMKM yang ada di Desa Bolo Kecamatan Demak

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Karyawan :

Bagi karyawan, dengan adanya suatu penelitian ini mengenai stress kerja, dan konflik kerja diharapkan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, kemudian dari pencapaian tersebut karyawan akan merasa

lebih nyaman dalam bekerja dan terciptanya semangat kerja. Selain itu adanya bentuk penelitian mengenai stress kerja dan konflik kerja dapat dijadikan sebagai bentuk untuk mengukur kemampuan diri sendiri dan juga dapat digunakan untuk melatih diri agar dapat menghadapi setiap permasalahan atau tugas yang ada di UMKM tersebut. Sehingga semangat kerja karyawan akan lebih baik. UMKM dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan sebab faktor tersebut berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya suatu penelitian ini, diharapkan selanjutnya dapat dijadikan suatu bahan bacaan guna memperluas suatu wawasan bagi para pembaca, selain itu peneliti selanjutnya dapat mengelaborasi metode pengumpulan data penelitian, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa memperluas lingkup penelitian dengan mengembangkan variabel beda yang tidak terliput dalam penelitian, misalnya reward, work - life balance, workload, burnout, kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, Y. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Jamas*, 2(2), 84-92.
- Anoraga. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 251.
- Arianto, D. A. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Aswad, A., Gani, M., Kadir, F. A., Jannah, N., & Ganda, H. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 41-48.
- Azwar, S. d. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 86.
- Cristine, J. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-72.
- Dharmayanti, T. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 248-264.
- Fahmi, I. (2016). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. *Jurnal Matua*, 4(4), 819.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.
- Handoko. (2008). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 108.
- Heidjrachman, & Husnan dalam Wijaya. (2008). Pengaruh Gaya epemimpina, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Wisya Amrita*, 1(1), 250.

- Hersay, P., & Ken Blanchard. (2008). Pengaruh Gaya epemimpina, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Mnajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 250.
- Khabibah, A., Rahayu, & Kasnowo. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(3), 176-189.
- Lombu, M. (2021).Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. *Journal Economic An Strategi*, 2(2), 1-9.
- Lubaid, R. (2011).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. *Jurnal EKOMEN*, 11(1), 49-56.
- Lubaid, R. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. *Jurnal EKOMEN*, 11(1), 49-56.
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Matua*, 4(4), 802.
- Masmuh. (2010). Penggunaan Aplikasi Whatsapp dalam Komunikasi Organisasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 1(9), 77-90.
- Mitchell. (2000). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODernisasi*, 12(3), 110.
- Muhammad, A. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemo. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 86.
- Nuraini. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semanga Kerja Karyawan PT. Diantri. *AGRORA*, 6(1), 2.
- Nuridin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 251.

- Ratnasari, S. L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Rivai. (2008). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Moedrnisasi*, 12(3), 110.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic And Strategy (JES)*, 2(1), 12-20.
- Salfadri. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. *Jurnal Matua*, 4(4), 816-829.
- Subari. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 66-76.
- Sunyoto. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 4.
- Yoga, N. d. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 48.

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1. Kuesioner penelitian**

### **KUESIONER**

Assalamualaikum wr.wb.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Karyawan UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak.

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang dengan lokasi penelitian berada pada UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak, saya Ananda Rahma Aulia NPM 19810072 memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir. Judul penelitian saya adalah “Analisis Anteseden Semangat Kerja Pada Karyawan UMKM di Desa Bolo Kecamatan Demak”. Isian kuesioner terlampir semata – mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya disampaikan banyak terimakasih.

#### **Profil Responden**

Nama :.....

Jenis Kelamin :a. Laki-Laki                      b. Perempuan

Usia :..... tahun

Pendidikan :a. SD                      b. SMP                      c. SMA                      d. S1

Masa Kerja :..... tahun

#### **Petunjuk Pengisian :**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

1. STS                      : Sangat Tidak Setuju
2. TS                      : Tidak Setuju
3. KS                      :Kurang Setuju
4. CS                      : Cukup Setuju

5. S : Setuju

6. SS : Sangat Setuju

**Pertanyaan Kuesioner :**

**1. Semangat Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Saya bersikap baik Ketika dalam memberikan pelayanan kepada karyawan lainnya						
2.	Ada pihak di dalam kantor saya yang memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik						
3.	Bekerja dengan baik itu sudah menjadi tanggung jawab saya						
4.	Dikantor saya ada penilaian kerja bagi karyawan						
5.	Kedisiplinan salah satu bentuk yang diterapkan pemimpin untuk melihat kesungguhan karyawan dalam bekerja						
6.	Rajin dalam bekerja sudah menjadi kesadaran dalam diri saya						
7.	Menurut saya rajin dan mematuhi peraturan merupakan tanggungjawab saya sebagai karyawan						
8.	Saya sebagai karyawan harus hadir tepat waktu di tempat UMKM tersebut						
9.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu dan jam yang ditentukan						
10.	Menurut saya karyawan perlu totalitas dalam bekerja						
11.	Saya bersedia jika diberikan tugas tambahan dari pimpinan anda						
12.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja						

## 2. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Upah/gaji yang saya terima tetap berdasarkan peraturan yang berlaku tetapi tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari						
2.	Upah/gaji yang diterima sebagai motivasi dalam bekerja						
3.	Upah/gaji yang saya terima sesuai dengan produktivitas kerja masing-masing karyawan						
4.	Saya diberi wewenang kepada pemimpin untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas						
5.	Saya merasa jika adanya pengangkatan karyawan penghasilan saya juga akan naik						
6.	Adanya pemberian berupa jaminan kerja kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan						
7.	Saya diberi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan						
8.	Saya sudah puas dengan keamanan kerja yang telah disediakan						
9.	Lokasi tempat kerja saya strategis sehingga mudah dijangkau pegawai						
10.	Saya merasa tempat kerja saya kurang nyaman						
11.	Ruang kerja saya di sediakan fasilitas dengan baik						
12.	Selain fasilitas dan tempat kerja, saya merasa nyaman dengan para karyawan ditempat saya bekerja						

## 3. Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Tidak ada peningkatan atau penurunan detak jantung sebelum dan sesudah bekerja						
2.	Ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap hasil pekerjaan saya, saya dapat						

	menerimanya						
3.	Saya tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan						
4.	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya sakit kepala						
5.	Saya merasa bahwa diri saya tidak mudah marah karena hal-hal sepele						
6.	Saat bekerja saya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan						
7.	Saya selalu masuk setelah mengerjakan lembur						
8.	Pekerjaan dan tugas saya tidak membosankan						
9.	Nafsu makan saya tidak menurun akibat beban kerja yang lebih						
10.	Saya tidak merasa letih dengan beban kerja yang diberikan						
11.	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya						
12.	Peran yang saya terima di UMKM ini sering bertentangan satu sama lain						

#### 4. Konflik Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Saya merasakan koordinasi kerja yang baik						
2.	Pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas						
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya berselisih pendapat dengan rekan kerja						
4.	Saya merasa pendapat saya tidak selalu benar						
5.	Ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja tidak membuat beban pekerjaan saya semakin berat						
6.	Saya merasa tertantang dalam mencapai target kerja						
7.	Tidak ada tugas dari atasan yang tidak						

	dapat saya sesuaikan						
8.	Saya melakukan tugas dari atasan yang sesuai dengan hati nurani saya						
9.	Hal baru merupakan tantangan untuk meningkatkan potensi diri						
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
11.	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik						
12.	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan						

#### 5. Komunikasi Organisasi (X4)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Komunikasi atasan dengan bawahan dapat mengurangi ketakutan, dan kecurigaan						
2.	Komunikasi atasan dengan bawahan dapat mencegah kesalahpahaman yang diakibatkan karena kurangnya informasi						
3.	Komunikasi keatasan dapat membantu karyawan mengatasi masalah pekerjaan						
4.	Komunikasi dengan atasan memperkuat keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya						
5.	Komunikasi atasan dengan bawahan khususnya digunakan menyampaikan tujuan yang hendak dicapai						
6.	Komunikasi atasan dengan bawahan diharapkan dapat merubah sikap bawahan yang kurang baik						
7.	Komunikasi atasan dengan bawahan dapat digunakan untuk menyatukan pendapat khususnya dalam pekerjaan						
8.	Karyawan dapat memahami apa yang diharapkan atasan						
9.	Komunikasi dengan atasan dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam mendukung kemajuan UMKM						

10.	Adanya komunikasi antara bagian di UMKM terkait dengan pemecahan masalah pekerjaan						
11.	Adanya komunikasi antar bagian khususnya dalam menyelesaikan jika terjadi konflik						
12.	Adanya komunikasi antar bagian khususnya dalam upaya saling memberikan informasi						

#### 6. Gaya Kepemimpinan (X5)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS	STS
1.	Pimpinan melakukan analisis masalah sebelum membuat keputusan terkait marketing						
2.	Pimpinan dapat menemukan alternatif jalan keluar masalah marketing di UMKM						
3.	Anda diberikan perintah mengenai pencapaian target kerja yang jelas oleh pimpinan						
4.	Pimpinan memberikan masukan terkait tugas masing-masing karyawan						
5.	Penghargaan hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi						
6.	Pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku						
7.	Komunikasi yang dilakukan pimpinan jelas dan mudah dipahami						
8.	Pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang baik kepada karyawan						
9.	Saya menaruh rasa hormat kepada pimpinan						
10.	Pimpinan tergolong orang yang tegas						
11.	Pimpinan mengambil inisiatif tanggung jawab penuh atas tercapai atau tidaknya target penjualan						
12.	Pimpinan bersikap sabar Ketika menghadapi masalah dengan karyawan						

## Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Fatimah	Perempuan	21	SMA	11
2	Sutihaj	Perempuan	31	SMP	12
3	Jumarah	Perempuan	32	SMP	10
4	Nisa	Perempuan	23	SMA	13
5	Iroh	Perempuan	31	SMP	2
6	Hadianto	Laki-laki	23	SMA	13
7	Sudewi	Perempuan	31	SMP	13
8	Tinah	Perempuan	32	SMP	12
9	Dian	Perempuan	31	SMP	31
10	Bagus	Laki-laki	28	SMP	2
11	Wawan	Laki-laki	31	SMP	12
12	Heni	Perempuan	34	SMP	34
13	Joko	Laki-laki	31	SMP	35
14	Tya	Perempuan	31	SMP	6
15	Vinni	Perempuan	23	SMP	13
16	Willy	Laki-laki	23	SMP	12
17	Lola	Perempuan	23	SMP	5
18	Ardi	Laki-laki	23	SMP	35
19	Fajar	Laki-laki	23	SMP	12
20	Maekah	Perempuan	31	SMP	5
21	Eko	Laki-laki	31	SMP	36
22	Ginah	Perempuan	22	SMA	5
23	Yuli	Perempuan	31	SMP	10
24	Ngatemi	Perempuan	31	SMP	34
25	Suyadi	Laki-laki	41	SD	10
26	Supardi	Laki-laki	42	SD	12
27	Giono	Laki-laki	31	SMP	5
28	Tyas	Perempuan	21	S1	13

29	Rindu	Perempuan	24	SMP	5
30	Wiwin	Perempuan	25	SMP	25
31	Wina	Perempuan	31	SMP	2
32	Widodo	Laki-laki	43	SMP	5
33	Sudori	Perempuan	31	SMP	13
34	Maman	Laki-laki	35	SMP	2
35	Ari	Laki-laki	27	SMP	2
36	Erna	Perempuan	21	S1	14
37	Subandi	Laki-laki	31	SMP	12
38	Ayu	Perempuan	23	SMP	2
39	Lekan	Laki-laki	31	SMP	20
40	Susi	Perempuan	31	SMP	12
41	Yanto	Laki-laki	32	SMP	12
42	Diah	Perempuan	23	SMP	25
43	Mulyono	Laki-laki	31	SMP	2
44	Muntarom	Laki-laki	31	SMP	12
45	Lila	Perempuan	23	SMP	2
46	Vika	Perempuan	25	SMP	25
47	Abdul	Laki-laki	31	SMP	2
48	Ade	Perempuan	31	SMP	20
49	Soleh	Laki-laki	31	SMP	2
50	Rara	Perempuan	25	SMP	21
51	Irham	Laki-laki	31	SMP	2
52	Aini	Perempuan	24	SMP	2
53	Anung	Perempuan	21	SMA	21
54	Saputo	Laki-laki	31	SMP	9
55	Gita	Perempuan	21	SMA	2
56	Ira	Perempuan	31	SMP	3
57	Setiawan	Laki-laki	31	SMP	12
58	Yani	Perempuan	32	SMP	3
59	Esti	Perempuan	35	SMP	2

60	Irma	Perempuan	26	SMP	2
61	Suyati	Perempuan	23	SMP	2
62	Lolok	Laki-laki	31	SMP	2
63	Bambang	Laki-laki	31	SMP	12
64	Waskito	Laki-laki	31	SMP	2
65	Jati	Laki-laki	35	SMP	2
66	Paryati	Perempuan	23	SMP	12
67	Maryatun	Perempuan	23	SMP	12
68	Riska	Perempuan	23	SMP	2
69	Daniar	Perempuan	23	SMP	12
70	Ilham	Laki-laki	31	SMP	2
71	Dafa	Laki-laki	28	SMP	13
72	Sujadi	Laki-laki	52	SD	32
73	Ariq	Laki-laki	31	SMP	12
74	Hanin	Perempuan	31	SMP	2
75	Susanto	Laki-laki	30	SMP	12
76	Jaya	Laki-laki	51	SD	2
77	Sutrisno	Laki-laki	51	SD	12
78	Suwandi	Laki-laki	51	SD	14
79	Tika	Perempuan	23	S1	2
80	Nur	Laki-laki	31	SMP	12
81	Hentik	Perempuan	21	S1	3
82	Kholis	Laki-laki	31	SMP	13
83	Toyo	Laki-laki	52	SD	16
84	Kholil	Laki-laki	31	SD	2
85	Yoto	Laki-laki	31	SD	2
86	Muhdi	Laki-laki	22	S1	12
87	Mundir	Laki-laki	31	SD	12
88	Julikah	Perempuan	31	SD	2
89	Munadi	Laki-laki	52	SD	15
90	Heri	Laki-laki	31	SD	12

91	Deni	Laki-laki	52	SD	2
92	Haryanto	Laki-laki	31	SD	2
93	Okta	Perempuan	21	SMA	3
94	Adnan	Laki-laki	31	SD	21
95	Nasikun	Laki-laki	51	SD	3
96	Purwanto	Laki-laki	51	SD	3
97	Purhadi	Laki-laki	31	SMP	13
98	Ida	Perempuan	24	SMP	3
99	Anto	Laki-laki	32	SMP	12
100	Nanang	Laki-laki	31	SMP	2
101	Bayu	Laki-laki	23	SMA	12
102	Saputra	Laki-laki	23	SMA	12
103	Saipul	Laki-laki	23	SMP	2

### Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

#### Variabel Lingkungan kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
5	5	6	4	4	6	4	6	5	5	5	5	60
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	61
4	6	4	5	6	4	4	4	4	5	4	4	54
5	5	5	5	5	3	5	6	4	5	5	5	58
6	5	4	6	4	5	6	5	4	4	4	4	57
4	6	6	6	3	4	3	4	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	60
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	52
5	5	6	4	6	5	5	6	5	5	5	5	62
6	4	3	5	5	6	4	5	5	5	5	5	58
4	6	5	6	4	4	6	6	4	5	6	6	62
5	5	4	6	4	5	5	4	5	5	5	5	58

6	4	5	4	5	6	4	5	5	5	5	5	59
4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	6	6	54
4	5	3	5	5	3	6	5	4	4	5	3	52
3	4	5	6	5	5	4	3	4	5	5	5	54
5	5	4	5	6	4	3	5	5	5	5	5	57
4	6	6	5	6	6	5	4	4	4	5	5	60
6	4	5	4	5	4	4	6	5	5	5	5	58
4	5	4	6	4	5	6	4	5	5	5	5	58
4	4	2	3	3	6	4	5	4	4	5	4	48
5	6	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	61
6	5	5	4	4	4	6	4	3	4	4	4	53
5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	49
4	3	5	5	6	5	4	5	5	5	4	6	57
5	5	6	6	4	4	6	6	4	4	3	5	58
5	4	5	4	6	6	5	4	5	5	6	5	60
6	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
4	4	5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	59
5	6	3	4	5	6	6	5	5	4	4	5	58
4	4	5	6	6	3	3	4	5	6	5	5	56
6	5	4	5	4	5	5	3	6	5	5	5	58
5	4	6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	57
4	2	4	5	5	5	3	4	6	6	5	4	53
3	5	5	6	4	6	4	5	5	5	5	5	58
5	6	4	5	2	6	5	4	5	4	5	5	56
4	5	5	4	3	5	6	5	5	5	5	5	57
6	4	6	5	5	4	5	6	4	5	5	5	60
5	5	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	62
5	6	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	56
6	5	5	5	4	6	6	4	5	5	4	5	60

5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	6	57
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	55
3	4	6	6	6	3	6	5	5	5	5	5	59
4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	51
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
6	6	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	55
5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	63
4	4	4	6	5	4	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	6	4	5	2	4	4	5	4	5	54
4	4	6	6	5	6	4	5	4	5	4	5	58
5	5	4	5	6	3	5	6	5	5	5	5	59
6	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	54
5	5	6	4	3	4	6	6	5	5	5	5	59
4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	53
6	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	57
5	4	4	3	6	6	4	5	4	5	5	5	56
4	6	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	60
4	3	6	4	4	5	6	4	5	5	5	5	56
5	4	5	6	6	4	4	5	5	4	5	5	58
6	5	4	5	4	6	5	6	4	4	5	5	59
5	4	6	4	4	3	4	4	5	5	5	4	53
4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	55
3	6	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	57
5	5	3	6	6	5	6	5	5	5	5	5	61
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	54
5	3	4	4	5	5	4	6	5	5	5	5	56
5	5	6	5	3	6	5	3	4	4	5	5	56
6	4	2	6	5	5	6	5	5	5	5	5	59
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52

5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	60
3	4	6	6	4	5	5	6	5	5	5	5	59
5	4	5	3	6	3	4	4	5	5	5	5	54
4	6	4	5	5	4	6	5	5	4	4	4	56
6	4	6	4	4	6	5	6	5	5	5	5	61
5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	5	5	58
4	6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	4	5	6	4	6	6	6	5	5	5	4	61
5	5	6	4	5	5	4	4	4	4	4	5	55
6	4	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	59
5	6	6	4	6	6	5	6	5	5	5	5	64
4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
5	4	5	6	5	4	5	4	5	5	5	5	58
4	4	4	5	6	5	6	3	5	5	4	5	56
5	5	5	4	6	6	3	5	3	4	4	4	54
5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	63
6	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	3	6	5	3	5	5	5	5	4	5	54
6	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	4	4	6	6	5	6	4	5	4	5	5	59
5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	62
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54
6	6	5	3	6	4	5	6	5	5	5	5	61
4	4	6	4	3	5	5	3	5	5	5	5	54
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	55
5	4	3	6	5	6	5	4	4	5	5	5	57
4	5	3	5	4	5	6	5	4	5	5	5	56
2	6	5	4	5	4	4	6	4	5	5	5	55
5	6	4	5	6	3	5	4	4	4	4	4	54

4	5	6	5	6	5	3	2	4	3	5	4	52
5	4	4	6	5	4	5	5	4	4	4	4	54
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	54
5	6	4	4	3	6	5	6	4	4	4	4	55

**Varriabel Stress Kerja (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
4	6	5	4	6	5	5	4	5	5	5	5	59
5	5	6	5	6	5	6	4	5	5	6	6	64
6	4	6	6	6	5	6	4	4	5	4	6	62
5	5	4	5	6	5	6	6	4	5	5	5	61
4	6	5	4	6	4	6	4	4	4	4	4	55
5	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	63
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	58
4	4	5	6	5	4	6	5	5	4	5	5	58
5	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	61
6	6	5	5	6	5	4	5	5	5	5	5	62
5	4	4	4	6	6	5	5	4	5	6	6	60
5	5	6	3	6	6	6	5	5	5	5	5	62
4	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	62
5	4	5	4	6	5	4	6	4	5	6	6	60
5	5	4	6	6	5	6	6	4	4	5	3	59
6	6	6	5	5	6	5	6	4	5	5	5	64
6	5	6	4	4	6	5	6	5	5	5	5	62
5	5	5	6	4	6	4	6	4	4	5	5	59
4	6	4	6	6	5	6	6	5	5	5	5	63
5	5	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	58
4	4	5	4	6	5	4	5	4	6	5	5	57

5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	54
6	6	5	6	3	6	5	5	5	4	4	4	59
4	4	6	4	5	5	2	5	4	4	4	4	51
5	6	3	5	5	4	4	5	5	5	4	6	57
4	4	5	6	5	5	6	5	4	4	3	5	56
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	59
6	6	6	5	4	3	4	5	4	5	5	5	58
5	4	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	65
4	4	6	4	5	5	6	5	6	5	5	5	60
3	5	4	6	5	4	6	5	5	5	5	5	58
5	6	6	4	5	6	6	4	6	6	5	4	63
4	5	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	6	4	5	6	5	4	5	5	58
4	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	5	61
5	5	6	5	6	6	5	5	4	5	5	5	62
5	4	5	5	6	4	4	4	5	5	5	5	57
4	3	6	4	2	4	6	5	4	5	5	5	53
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	56
6	4	6	5	4	4	4	6	5	4	5	6	59
3	6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
4	5	6	3	4	4	6	4	5	5	5	5	56
5	4	6	5	5	4	6	6	4	4	5	5	59
6	6	5	5	6	4	6	4	5	5	5	5	62
4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	6	4	6	6	6	5	5	5	5	62
4	6	5	5	3	6	6	4	5	5	5	5	59
6	4	6	3	5	5	5	5	4	5	4	5	57

3	4	4	4	6	6	4	6	4	5	4	5	55
5	5	5	5	4	5	6	4	5	5	5	5	59
4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	65
6	6	5	4	4	6	5	3	4	5	5	5	58
3	5	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	57
5	4	5	6	6	6	5	2	4	5	5	5	58
4	4	5	3	5	5	6	3	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	6	2	5	5	5	5	57
6	6	3	4	6	6	6	5	5	4	5	5	61
5	5	5	6	3	5	5	4	4	4	5	5	56
4	4	4	5	5	4	4	6	5	5	5	4	55
6	5	6	6	4	5	4	5	5	4	5	5	60
5	4	5	5	3	6	5	4	5	5	5	5	57
5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	61
6	5	3	4	4	6	5	6	4	5	5	5	58
4	4	4	6	6	6	5	4	5	5	5	5	59
5	6	5	4	5	6	5	3	4	4	5	5	57
6	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	5	5	6	6	4	4	4	4	5	5	55
5	5	6	5	4	5	4	6	5	5	5	5	60
4	3	4	3	4	6	4	5	5	5	5	5	53
4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	54
5	5	6	6	5	6	4	6	5	4	4	4	60
6	6	6	4	4	4	6	4	5	5	5	5	60
4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
6	5	6	6	6	6	4	6	4	5	5	5	64
5	4	4	6	4	5	4	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	4	6	5	5	4	4	4	5	57

6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	64
4	4	5	6	6	4	5	5	5	5	5	5	59
5	4	6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
6	5	5	5	4	6	4	6	5	5	5	5	61
5	6	5	6	5	5	5	4	5	5	6	5	62
4	4	4	3	6	4	5	5	5	4	4	4	52
6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	62
5	4	6	4	4	6	5	4	4	5	5	5	57
4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	58
6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	67
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
4	5	6	6	5	4	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	6	6	4	5	6	4	5	5	5	61
6	5	4	4	6	6	6	5	5	5	5	5	62
4	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	3	6	5	5	6	5	5	5	5	5	60
5	6	4	5	3	6	6	5	4	5	5	5	59
4	3	4	6	2	6	5	4	4	5	5	5	53
5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	5	60
5	4	4	5	5	6	5	6	4	4	4	4	56
4	3	5	6	6	6	6	5	4	3	5	4	57
5	5	3	5	4	6	4	4	4	4	4	4	52
6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
5	6	4	5	5	5	6	6	4	4	4	4	58

**Variabel Konflik kerja (X3)**

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total
6	5	6	4	6	5	5	4	5	5	5	5	61
5	5	6	5	6	5	6	4	5	5	6	6	64
6	4	6	6	6	5	6	4	4	5	4	6	62
5	5	4	5	6	5	6	6	4	5	5	5	61
4	6	5	4	6	4	6	4	4	4	4	4	55
5	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	63
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	58
4	4	5	6	5	4	6	5	5	4	5	5	58
5	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	61
6	6	5	5	6	5	4	5	5	5	5	5	62
5	4	4	4	6	6	5	5	4	5	6	6	60
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
4	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	62
5	4	5	4	6	5	4	6	4	5	6	6	60
5	5	4	6	6	5	6	6	4	4	5	6	62
6	6	6	5	5	6	5	6	4	5	5	5	64
6	5	6	4	4	6	5	6	5	5	5	5	62
5	5	5	6	4	6	4	6	4	4	5	5	59
4	6	4	6	6	5	6	6	5	5	5	5	63
5	5	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	58
4	4	5	4	6	5	4	5	4	6	5	5	57
5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	54
6	6	5	6	3	6	5	5	5	4	4	4	59
4	4	6	4	5	5	2	5	4	4	4	4	51
5	6	3	5	5	4	4	5	5	5	4	6	57
4	4	5	6	5	5	6	5	4	4	3	5	56

5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	59
6	6	6	5	4	3	4	5	4	5	5	5	58
5	4	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	65
4	4	6	4	5	5	6	5	6	5	5	5	60
3	5	4	6	5	4	6	5	5	5	5	5	58
5	6	6	4	5	6	6	4	6	6	5	4	63
4	5	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	6	4	5	6	5	4	5	5	58
4	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	5	61
5	5	6	5	6	6	5	5	4	5	5	5	62
5	4	5	5	6	4	4	4	5	5	5	5	57
4	3	6	4	2	4	6	5	4	5	5	5	53
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	56
6	4	6	5	4	4	4	6	5	4	5	6	59
3	6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
4	5	6	3	4	4	6	4	5	5	5	5	56
5	4	6	5	5	4	6	6	4	4	5	5	59
6	6	5	5	6	4	6	4	5	5	5	5	62
4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	6	4	6	6	6	5	5	5	5	62
4	6	5	5	3	6	6	4	5	5	5	5	59
6	4	6	3	5	5	5	5	4	5	4	5	57
3	4	4	4	6	6	4	6	4	5	4	5	55
5	5	5	5	4	5	6	4	5	5	5	5	59
4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	65
6	6	5	4	4	6	5	3	4	5	5	5	58

3	5	4	5	5	6	4	5	5	5	5	5	57
5	4	5	6	6	6	5	2	4	5	5	5	58
4	4	5	3	5	5	6	3	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	5	6	2	5	5	5	5	57
6	6	3	4	6	6	6	5	5	4	5	5	61
5	5	5	6	3	5	5	4	4	4	5	5	56
4	4	4	5	5	4	4	6	5	5	5	4	55
6	5	6	6	4	5	4	5	5	4	5	5	60
5	4	5	5	3	6	5	4	5	5	5	5	57
5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	61
6	5	3	4	4	6	5	6	4	5	5	5	58
4	4	4	6	6	6	5	4	5	5	5	5	59
5	6	5	4	5	6	5	3	4	4	5	5	57
6	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	5	5	6	6	4	4	4	4	5	5	55
5	5	6	5	4	5	4	6	5	5	5	5	60
4	3	4	3	4	6	4	5	5	5	5	5	53
4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	54
5	5	6	6	5	6	4	6	5	4	4	4	60
6	6	6	4	4	4	6	4	5	5	5	5	60
4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
6	5	6	6	6	6	4	6	4	5	5	5	64
5	4	4	6	4	5	4	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	4	6	5	5	4	4	4	5	57
6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	64
4	4	5	6	6	4	5	5	5	5	5	5	59
5	4	6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
6	5	5	5	4	6	4	6	5	5	5	5	61
5	6	5	6	5	5	5	4	5	5	6	5	62

4	4	4	3	6	4	5	5	5	4	4	4	52
6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	62
5	4	6	4	4	6	5	4	4	5	5	5	57
4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	58
6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	67
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
4	5	6	6	5	4	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	6	6	4	5	6	4	5	5	5	61
6	5	4	4	6	6	6	5	5	5	5	5	62
4	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	3	6	5	5	6	5	5	5	5	5	60
5	6	4	5	3	6	6	5	4	5	5	5	59
4	3	4	6	2	6	5	4	4	5	5	5	53
5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	5	60
5	4	4	5	5	6	5	6	4	4	4	4	56
4	3	5	6	6	6	6	5	4	3	5	4	57
5	5	3	5	4	6	4	4	4	4	4	4	52
6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
5	6	4	5	5	5	6	6	4	4	4	4	58

#### Variabel Komunikasi Organisasi (X4)

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.1 0	X4.1 1	X4.1 2	Total
5	4	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	4	5	5	5	6	3	5	5	5	6	6	60
6	5	5	5	5	3	6	6	4	5	4	4	58
3	5	5	5	4	4	4	6	4	5	5	5	55
4	6	4	5	6	6	5	5	4	4	4	4	57
6	6	5	5	4	5	6	4	5	5	5	5	61

6	5	4	4	6	4	5	5	5	5	5	4	58
6	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	53
6	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
6	5	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	64
6	4	4	4	3	4	6	6	4	5	6	6	58
6	6	5	4	4	5	5	6	5	5	5	5	61
6	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	57
6	5	6	6	6	5	4	5	4	5	6	6	64
5	6	6	5	4	4	5	5	4	4	5	3	56
5	3	6	4	3	5	6	4	4	5	5	5	55
5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	63
5	4	6	4	4	4	6	6	4	4	5	5	57
5	6	6	5	6	3	5	4	5	5	5	5	60
5	3	5	5	3	5	4	6	5	5	5	5	56
5	5	5	6	4	6	4	5	4	4	5	4	57
4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	53
4	5	4	4	6	5	6	5	3	4	4	4	54
4	6	4	5	5	6	5	6	4	4	4	4	57
4	3	4	6	6	6	4	5	5	5	4	6	58
4	4	5	4	4	6	5	4	4	4	3	5	52
5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	64
3	6	5	4	6	5	5	5	4	5	5	5	58
3	3	5	5	3	5	4	6	5	5	5	5	54
3	4	6	6	4	4	5	5	5	4	4	5	55
2	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	61
5	6	5	5	5	3	4	6	6	5	5	5	60
6	6	5	5	6	4	4	6	5	5	5	5	62
6	5	3	4	5	5	5	6	6	6	5	4	60
4	4	4	6	4	5	6	6	5	5	5	5	59

5	5	5	5	6	4	4	4	5	4	5	5	57
4	4	6	6	4	4	5	5	5	5	5	5	58
5	6	4	4	5	4	6	4	4	5	5	5	57
3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	54
6	4	5	5	4	6	4	4	4	5	5	5	57
5	5	6	3	5	6	3	5	5	5	4	5	57
4	4	6	5	5	6	4	5	5	4	5	6	59
5	3	6	4	4	6	5	4	5	5	5	5	57
6	6	4	3	6	6	6	5	5	5	5	5	62
5	5	5	6	4	6	5	6	4	4	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	54
4	5	3	4	5	4	6	6	5	5	5	5	57
6	6	4	6	6	5	4	5	5	5	5	5	62
5	5	5	5	6	5	4	4	4	5	4	5	57
4	5	6	4	6	5	5	6	4	5	4	5	59
6	4	4	5	6	5	6	5	5	5	5	5	61
6	4	5	5	6	5	3	4	5	5	5	5	58
6	4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	3	4	6	6	4	4	4	5	5	5	57
6	4	5	4	6	5	5	6	5	5	5	5	61
6	5	4	6	6	5	6	3	4	5	5	5	60
6	4	6	5	6	4	6	5	5	5	5	5	62
5	5	5	4	4	6	5	4	5	5	5	5	58
5	6	4	6	4	4	6	6	5	4	5	5	60
5	4	6	5	4	5	6	4	4	4	5	5	57
4	6	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
4	5	5	6	4	6	4	5	5	4	5	5	58
4	6	3	6	4	4	5	6	5	5	5	5	58

4	5	4	5	4	5	6	4	5	5	5	5	57
4	5	6	5	5	6	4	5	4	5	5	5	59
3	6	5	3	6	5	6	6	5	5	5	5	60
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	54
5	4	6	6	5	6	4	5	5	5	5	5	61
4	2	5	5	4	5	6	6	4	4	5	5	55
4	3	5	4	6	4	5	4	5	5	5	5	55
6	4	4	6	4	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	6	4	6	5	5	5	5	60
4	6	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	52
6	3	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5	59
4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
5	5	6	5	6	4	5	5	4	5	5	5	60
6	4	5	4	4	5	6	6	5	5	5	4	59
4	6	5	5	5	6	5	5	4	4	4	5	58
5	4	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	58
4	5	4	6	4	4	4	5	5	5	5	5	56
6	5	4	6	5	4	5	4	4	5	5	5	58
4	4	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	63
5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	55
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	49
6	5	6	5	4	5	6	6	5	5	5	5	63
5	6	5	6	5	5	4	6	4	5	5	5	61
4	5	4	2	5	6	5	6	5	5	4	5	56
3	4	4	4	6	6	6	4	5	5	5	5	57
5	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	5	57
6	5	6	3	5	4	3	5	5	5	5	5	57
5	5	6	5	6	5	6	3	4	5	5	5	60
5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59

6	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	6	5	2	6	5	5	5	5	55
6	4	5	5	4	6	4	5	4	5	5	5	58
4	6	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	55
6	5	6	4	6	4	6	5	4	5	5	5	61
3	4	4	6	5	5	5	6	4	4	4	4	54
5	4	6	4	5	4	5	6	4	3	5	4	55
4	6	3	5	5	6	4	5	4	4	4	4	54
5	5	4	5	6	4	6	5	5	5	5	5	60
5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49

### Variabel Gaya Kepemimpinan (X5)

X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12	Total
4	4	5	6	5	6	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	6	4	5	5	4	5	5	6	6	61
6	4	5	6	5	4	5	5	4	5	4	4	57
4	5	4	6	6	5	6	5	4	5	5	5	60
5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	60
6	5	5	6	6	5	6	4	5	5	5	5	63
5	6	4	5	6	4	5	6	5	5	5	4	60
5	6	6	4	6	5	4	5	5	4	5	5	60
5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	55
5	4	4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	4	5	6	4	4	5	6	6	59
6	4	6	6	5	4	4	5	5	5	5	5	60
6	5	3	5	4	5	6	6	5	5	5	5	60
5	6	5	4	5	6	5	5	4	5	6	6	62
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	51
5	5	6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	58

5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	63
5	5	6	5	6	4	4	6	4	4	5	5	59
4	4	5	5	6	5	6	4	5	5	5	5	59
5	6	5	4	4	6	5	4	5	5	5	5	59
6	5	5	4	5	5	6	5	4	4	5	4	58
3	4	5	4	6	6	5	6	5	5	5	5	59
5	6	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	53
4	4	6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
6	4	5	3	6	3	5	5	5	5	4	6	57
5	5	4	6	5	5	6	6	4	4	3	5	58
4	4	5	5	4	4	6	5	5	5	6	5	58
6	5	5	4	5	5	6	6	4	5	5	5	61
5	4	6	4	4	6	5	4	5	5	5	5	58
5	6	4	5	6	4	6	6	5	4	4	5	60
4	5	5	4	4	5	5	4	5	6	5	5	57
5	4	3	6	5	5	5	4	6	5	5	5	58
4	3	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	60
5	2	4	4	4	5	5	6	6	6	5	4	56
4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	58
5	4	6	5	5	5	6	6	5	4	5	5	61
3	6	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	54
6	4	4	4	6	5	5	5	4	5	5	5	58
5	5	6	5	5	6	4	6	5	5	5	5	62
4	6	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	52
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
6	6	6	4	6	5	6	3	5	4	5	6	62
6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	62
4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	53
5	6	3	3	5	4	6	6	4	4	5	5	56

5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	6	4	4	4	5	5	5	5	54
6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	66
5	4	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	61
4	5	6	5	4	4	4	6	4	5	4	5	56
6	6	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	57
5	4	4	5	5	6	6	4	5	5	5	5	59
4	5	5	4	6	6	5	5	5	5	5	5	60
6	6	6	6	5	4	4	6	5	5	5	5	63
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
5	4	4	4	6	5	4	4	5	5	5	5	56
4	5	5	4	5	6	3	5	4	5	5	5	56
6	6	5	5	4	4	5	6	5	5	5	5	61
6	5	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	60
6	3	5	6	5	5	6	4	5	4	5	5	59
6	6	6	5	6	4	2	6	4	4	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	53
5	6	4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	60
4	5	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
6	4	5	4	6	4	6	5	4	5	5	5	59
5	6	6	6	5	5	3	6	5	5	5	5	62
4	5	4	5	4	6	4	5	4	4	5	5	55
5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	54
6	6	5	5	6	5	6	5	4	4	5	5	62
5	3	6	4	6	4	6	4	5	5	5	5	58
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	61
5	4	6	5	4	4	6	6	5	5	5	5	60
4	6	5	4	5	6	4	5	5	4	4	4	56

5	5	4	6	4	5	4	4	5	5	5	5	57
6	4	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	4	5	6	6	6	4	5	5	5	61
4	6	6	5	4	6	5	5	5	5	5	4	60
6	4	4	3	5	5	6	4	4	4	4	5	54
4	6	6	4	6	4	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
6	4	6	4	4	6	4	4	4	5	5	5	57
3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	59
5	6	4	5	6	4	6	5	5	5	4	5	60
4	4	3	6	4	6	5	4	3	4	4	4	51
5	5	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	53
6	4	4	4	5	5	5	6	4	5	5	5	58
4	5	5	4	5	4	6	5	5	5	4	5	57
5	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	59
6	6	6	5	5	6	4	5	5	4	5	5	62
4	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	61
6	6	5	6	5	6	6	6	4	5	5	5	65
5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5	60
6	4	6	4	4	5	5	6	5	5	5	5	60
5	5	5	4	6	4	4	6	4	5	5	5	58
4	6	6	5	5	5	5	6	4	5	5	5	61
5	5	4	6	6	4	6	5	4	5	5	5	60
6	4	6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	55
4	6	4	5	4	6	4	5	4	3	5	4	54
5	5	4	6	5	5	5	4	4	4	4	4	55
6	4	6	5	5	4	5	3	5	5	5	5	58
4	6	5	6	6	6	6	5	4	4	4	4	60

**Variabel Semangat kerja (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	65
5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	66
6	5	5	6	6	5	5	6	4	5	4	6	63
6	5	6	4	5	6	6	5	6	5	5	5	64
5	5	5	4	6	6	6	6	4	4	6	6	63
5	5	6	4	5	5	6	6	5	5	5	5	62
6	5	6	4	5	6	5	5	5	5	5	6	63
4	6	5	4	6	4	4	4	5	4	6	5	57
4	6	6	4	6	5	5	6	5	5	5	5	62
5	6	5	5	5	6	6	4	5	5	5	5	62
4	6	4	6	4	5	5	5	6	5	6	6	62
6	6	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	61
5	6	6	4	6	5	5	5	5	5	5	5	62
5	5	5	5	4	4	6	3	6	5	6	6	60
5	6	5	6	5	6	4	5	6	4	5	6	63
5	4	4	4	6	5	5	4	5	5	5	5	57
5	6	6	5	6	6	4	5	5	5	5	6	64
6	4	5	6	3	5	6	6	6	4	5	5	61
5	4	6	6	6	2	5	5	5	5	6	6	61
4	5	5	5	6	2	4	4	5	5	5	5	55
5	6	6	3	6	6	5	6	4	4	5	4	60
6	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	55
4	4	5	2	3	2	6	4	3	4	4	5	46
5	5	6	5	6	2	5	6	4	4	6	6	60
6	6	5	6	3	6	4	5	5	5	4	6	61
5	4	4	5	6	2	5	4	6	4	5	5	55

4	6	5	4	3	2	6	3	5	5	6	5	54
6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
3	4	5	4	3	2	6	4	5	5	5	5	51
6	5	6	5	6	2	6	6	5	4	4	5	60
3	6	5	6	6	6	3	5	5	6	5	5	61
2	5	4	4	3	2	2	4	6	5	5	5	47
5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	56
6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	67
3	6	3	6	5	5	4	4	5	5	5	5	56
4	3	3	6	3	2	5	5	5	4	5	5	50
5	2	3	6	3	5	5	4	5	5	5	5	53
6	3	3	5	3	2	5	6	6	5	5	5	54
6	2	2	5	3	6	4	5	5	5	5	5	53
6	5	4	5	5	4	6	4	4	5	5	5	58
6	4	4	4	6	2	5	5	5	5	4	5	55
6	5	4	4	3	2	3	3	5	4	5	6	50
5	4	4	4	3	2	3	6	5	5	5	5	51
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	4	3	2	4	4	6	4	5	5	52
5	6	2	6	3	2	6	4	5	5	5	5	54
5	5	6	5	6	6	4	6	5	5	5	5	63
5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	54
6	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	57
2	6	5	5	6	2	6	5	6	5	4	5	57
6	5	5	5	3	2	5	6	6	5	4	5	57
3	4	5	6	3	2	3	5	5	5	5	5	51
4	4	5	6	3	2	5	4	5	5	5	5	53
4	4	4	5	3	2	3	6	5	5	5	5	51
5	5	4	5	4	2	6	3	4	5	5	5	53

6	5	4	4	5	2	6	5	5	5	5	5	57
6	5	4	5	3	2	6	3	4	5	5	5	53
4	6	4	6	3	2	5	6	5	5	5	5	56
6	5	4	5	6	2	4	3	5	5	5	5	55
5	4	5	4	6	2	5	4	5	4	6	5	55
6	5	4	6	3	2	6	6	4	4	5	5	56
5	6	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	55
4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	51
5	4	5	5	3	2	5	5	6	5	6	5	56
6	3	3	6	3	2	6	4	5	5	5	5	53
4	2	4	5	3	2	5	5	6	5	5	5	51
3	3	6	4	3	2	5	6	5	5	5	5	52
5	2	6	5	3	2	4	5	6	4	5	5	52
4	4	5	6	3	2	5	4	5	5	5	5	53
6	5	4	3	6	2	4	5	4	4	5	5	53
5	6	5	5	3	2	6	5	5	5	5	5	57
4	4	6	4	3	2	5	5	5	5	5	5	53
5	5	4	6	3	2	4	6	5	5	5	5	55
6	6	5	5	3	2	6	6	5	4	4	4	56
5	4	6	6	3	2	3	6	5	5	6	5	56
4	5	5	4	3	2	6	3	6	5	5	5	53
5	5	5	6	3	2	4	4	4	5	5	5	53
6	6	4	4	3	2	6	5	5	5	5	4	55
5	6	4	5	3	2	4	5	6	4	4	5	53
4	6	5	6	3	2	5	6	5	5	5	5	57
5	5	6	5	3	2	6	5	5	5	5	5	57
6	4	4	4	3	2	5	4	4	5	5	5	51
5	5	5	5	3	2	4	6	5	5	5	5	55
4	6	6	6	3	2	5	5	5	5	4	5	56

3	6	5	3	3	2	6	4	3	4	4	4	47
5	6	4	5	3	2	4	6	5	5	5	5	55
4	5	4	4	3	2	5	5	4	5	5	5	51
6	4	5	6	3	2	5	6	5	5	6	5	58
5	5	6	5	3	2	5	4	5	5	5	5	55
4	6	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	53
5	6	4	5	3	2	5	6	5	5	5	5	56
5	4	3	6	3	2	5	5	4	5	5	5	52
6	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	53
5	4	5	4	3	2	5	6	5	5	6	5	55
4	4	4	5	3	2	6	6	5	5	5	5	54
5	4	5	5	3	2	5	6	6	5	5	5	56
6	5	6	4	3	2	4	6	4	5	5	5	55
5	5	5	6	3	2	5	5	6	5	5	5	57
4	5	6	6	3	2	6	5	4	4	4	6	55
3	6	5	5	3	2	6	6	6	3	5	6	56
5	5	4	4	3	2	6	5	4	4	4	4	50
5	5	5	5	3	2	6	6	5	5	5	5	57
6	5	6	6	3	2	6	6	4	4	4	6	58

Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data

**Data Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Item total correlation	R Tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,284	0,1918	Valid
		X1.2	0,214	0,1918	Valid
		X1.3	0,349	0,1918	Valid
		X1.4	0,296	0,1918	Valid

		X1.5	0,261	0,1918	Valid
		X1.6	0,301	0,1918	Valid
		X1.7	0,367	0,1918	Valid
		X1.8	0,546	0,1918	Valid
		X1.9	0,412	0,1918	Valid
		X1.10	0,329	0,1918	Valid
		X1.11	0,237	0,1918	Valid
		X1.12	0,375	0,1918	Valid
2.	Stress Kerja (X2)	X2.1	0,468	0,1918	Valid
		X2.2	0,465	0,1918	Valid
		X2.3	0,339	0,1918	Valid
		X2.4	0,283	0,1918	Valid
		X2.5	0,393	0,1918	Valid
		X2.6	0,275	0,1918	Valid
		X2.7	0,391	0,1918	Valid
		X2.8	0,274	0,1918	Valid
		X2.9	0,244	0,1918	Valid
		X2.10	0,348	0,1918	Valid
		X2.11	0,369	0,1918	Valid
		X2.12	0,274	0,1918	Valid
3.	Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,487	0,1918	Valid
		X3.2	0,481	0,1918	Valid
		X3.3	0,340	0,1918	Valid
		X3.4	0,338	0,1918	Valid
		X3.5	0,412	0,1918	Valid
		X3.6	0,282	0,1918	Valid
		X3.7	0,402	0,1918	Valid

		X3.8	0,301	0,1918	Valid
		X3.9	0,300	0,1918	Valid
		X3.10	0,387	0,1918	Valid
		X3.11	0,420	0,1918	Valid
		X3.12	0,376	0,1918	Valid
4.	Komunikasi Organisasi (X4)	X4.1	0,387	0,1918	Valid
		X4.2	0,266	0,1918	Valid
		X4.3	0,348	0,1918	Valid
		X4.4	0,226	0,1918	Valid
		X4.5	0,454	0,1918	Valid
		X4.6	0,226	0,1918	Valid
		X4.7	0,282	0,1918	Valid
		X4.8	0,295	0,1918	Valid
		X4.9	0,294	0,1918	Valid
		X4.10	0,430	0,1918	Valid
		X4.11	0,469	0,1918	Valid
		X4.12	0,353	0,1918	Valid
5.	Gaya Kepemimpinan (X5)	X5.1	0,337	0,1918	Valid
		X5.2	0,310	0,1918	Valid
		X5.3	0,428	0,1918	Valid
		X5.4	0,357	0,1918	Valid
		X5.5	0,378	0,1918	Valid
		X5.6	0,243	0,1918	Valid
		X5.7	0,330	0,1918	Valid
		X5.8	0,430	0,1918	Valid
		X5.9	0,286	0,1918	Valid
		X5.10	0,245	0,1918	Valid

		X5.11	0,305	0,1918	Valid
		X5.12	0,390	0,1918	Valid
6.	Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,342	0,1918	Valid
		Y.2	0,388	0,1918	Valid
		Y.3	0,437	0,1918	Valid
		Y.4	0,283	0,1918	Valid
		Y.5	0,603	0,1918	Valid
		Y.6	0,734	0,1918	Valid
		Y.7	0,201	0,1918	Valid
		Y.8	0,352	0,1918	Valid
		Y.9	0,202	0,1918	Valid
		Y.10	0,212	0,1918	Valid
		Y.11	0,199	0,1918	Valid
		Y.12	0,442	0,1918	Valid

## UJI REALIBILITAS

### Lingkungan kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	12

### Stress Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	12

### Konflik Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	12

#### Komunikasi Organisasi (X4)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	12

#### Gaya Kepemimpinan (X5)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	12

#### Semangat Kerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	12

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	103	5	6	3.40	.532
X2	103	5	6	3.18	.273
X3	103	5	6	3.38	.324
X4	103	5	6	2.68	.191
X5	103	5	6	2.57	.546
Y	103	5	6	3.82	.391
Valid N (listwise)	103				

#### Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11877031
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.075
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Data Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.442	12.269		2.807	.006		
	X1	.059	.142	.043	.419	.676	.898	1.113
	X2	-.423	.442	-.308	-.957	.341	.091	11.010
	X3	.679	.405	.537	1.679	.096	.092	10.890
	X4	.110	.146	.078	.756	.452	.884	1.131
	X5	-.056	.149	-.038	-.374	.709	.886	1.128

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Uji Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	7.163		.340	.734
	X1	-.091	.083	-.113	-1.097	.275
	X2	.178	.258	.223	.689	.492

X3	.023	.236	.031	.096	.924
X4	.013	.085	.016	.158	.875
X5	-.112	.087	-.133	-1.288	.201

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.442	12.269		2.807	.006
X1	.059	.142	.043	.419	.676
X2	-.423	.442	-.308	-.957	.341
X3	.679	.405	.537	1.679	.096
X4	.110	.146	.078	.756	.452
X5	-.056	.149	-.038	-.374	.709

a. Dependent Variable: Y

### Data Hasil Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.442	12.269		2.807	.006
X1	.059	.142	.043	.419	.676
X2	-.423	.442	-.308	-.957	.341
X3	.679	.405	.537	1.679	.096
X4	.110	.146	.078	.756	.452
X5	-.056	.149	-.038	-.374	.709

a. Dependent Variable: Y

## UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.169	5	33.634	1.885	.104 <sup>b</sup>
	Residual	1730.355	97	17.839		
	Total	1898.524	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 <sup>a</sup>	.089	.042	4.224

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y