

ANTESEDEN SEMANGAT KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN TABANAN

Bintang Wiryanthari Dewi¹

I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: Bintangwiryantharid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, serta karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja pegawai. Studi dilakukan di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 130 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial yakni regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan melalui penurunan stres kerja, pembenahan lingkungan kerja serta katakarakteristik pekerjaan.

Kata kunci: stres kerja; lingkungan kerja; karakteristik pekerjaan; semangat kerja.

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of work stress, work environment, and job characteristics on work spirit. This research was conducted at the Regional Secretariat of the Tabanan Regency, Bali Province. The population in this study were all civil servants at the Secretariat. The sampling technique used was probability sampling. The number of sample were 130 respondents. The data were collected through distribution of questionnaires. The analysis technique used is descriptive and inferential analysis i.e multiple linear regression.. The results show that all hypotheses are accepted. Job stress has a negative and significant effect on work spirit, the work environment has a positive and significant effect on work spirit, and job characteristics have a positive and significant effect on work spirit. The implication of this result is in endeavor to improve employee performance, the government may arrange programs to reduce work stress, improve work environment, and strengthen job characteristics.

Keywords: work stress; work environment; job characteristics; employee morale.

PENDAHULUAN

Keberlangsungan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh instansi. Sumber daya manusia lebih dari sekedar faktor produksi karena memiliki bakat, tenaga, ketrampilan dan pengetahuan. Keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia digunakan sebagai penggerak sumber daya lain untuk mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tergantung pada sebagian besar kegiatan sumber daya manusia yang menjalankan di suatu instansi tertentu (Arifin & Wulandari, 2021). Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu instansi, salah satunya adalah semangat kerja para pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi pada instansi tempat dimana para pegawai tersebut bekerja.

Menurut (Bechtold, 2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja pegawai. Menjalankan suatu tugas diperlukan kinerja pegawai yang dimana sebagai faktor penting dalam mewujudkan sasaran instansi. Hal itu pegawai perlu diperhatikan semangatnya dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan instansi dapat tercapai. Semangat kerja adalah sikap atau perasaan seorang pekerja suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dengan pekerjaannya hal ini dapat berimplikasi pada pekerjaan yang dilakukan, jika semangat kerja tinggi maka para pekerja bekerja dengan tekun, gigih dan penuh keikhlasan hati (Sianturi & Silaen, 2021). Menurut (Bagis et al., 2020) Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk dapat bekerja sama dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Suhery & Nurofik, 2020) terdapat faktor yang mendominasi turunnya semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi proses kondisi dan berfikir seseorang. Selain stres kerja adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja di suatu organisasi. Menurut (Rasdam et al., 2018) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja hal ini dapat dijelaskan dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Selain faktor stres kerja dan lingkungan kerja, adapun terdapat faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja yang lebih tinggi dan memuaskan (Robbins, 2015:157).

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan adalah suatu instansi pemerintah pusat Kabupaten Tabanan yang didalamnya terdiri dari kantor bupati, sekretariat daerah serta jajarannya.

Tabel 1.
Distribusi Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan

No	Jenis Tenaga Kerja	Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil	193
2	Pegawai Kontrak	257
	Jumlah	450

Sumber: Data Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat dua jenis pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak. Jumlah PNS dan pegawai kontrak di instansi ini adalah sebanyak 450 orang.

Hasil pra-survei dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 20 orang pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, terindikasi ada masalah terkait semangat kerja seperti terlihat pada Tabel 2. Kebanyakan pegawai yang menjadi target prasurevei menyatakan “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” (121 butir pernyataan) dibandingkan mereka yang menjawab “setuju” dan “sangat setuju” (79 butir pernyataan) pada butir-butir pernyataan mengenai semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan semangat kerja pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Tabel 2.
Hasil Prasurevei Mengenai Semangat Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan

No	Daftar Pertanyaan Semangat Kerja	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
<i>Behavior (Perilaku)</i>						
1	Saya pergi bekerja dengan hati yang mantap	5	5	3	4	3
2	Saya selalu menemukan cara kerja yang lebih baik	7	4	4	3	2
3	Saya tidak berpikiran untuk berganti pekerjaan (R)	4	3	5	6	2
<i>Individual (Individu)</i>						
4	Saya memandang pekerjaan sebagai kehidupan saya	3	8	4	2	3
5	Saya senang dalam bekerja	5	6	5	2	2
6	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu	4	7	4	3	2
<i>Adjustment (Pengaturan)</i>						
7	Saya memiliki keyakinan bahwa terdapat saling memahami antar rekan kerja	4	4	6	3	3
8	Saya hidup untuk bekerja	3	5	7	4	1
9	Saya selalu datang ke tempat kerja lebih awal	7	5	4	2	2
10	Saya menyukai pekerjaan saya	3	5	5	4	3
<i>Ego</i>						
11	Saya merasa adanya kecocokan dengan rekan kerja	5	6	3	2	4
12	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	4	4	5	4	3
13	Saya khawatir terhadap pekerjaan saya (R)	2	3	5	4	6
Jumlah		56	65	60	43	36

Sumber: (Merta et al., 2021) Data diolah, 2021

Catatan: STS: Sangat Tidak Setuju ; TS: Tidak Setuju ; N: Netral ; S: Setuju ; ST: Sangat Setuju

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan permasalahan terkait dengan semangat kerja pegawai bahwa di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan terdapat ketidakhadiran dalam bekerja tanpa alasan yang jelas pada PNS. kurangnya pegawai yang disiplin dalam memanfaatkan waktu istirahat makan siang, ini membuat sebagian pegawai datang terlambat untuk balik ke kantor yang mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai pada waktunya. Selain permasalahan tersebut terdapat permasalahan diantaranya adalah beberapa pegawai melakukan pekerjaan melebihi waktu dan memaksakan diri bekerja di luar jam kerja, ruangan kerja yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasional

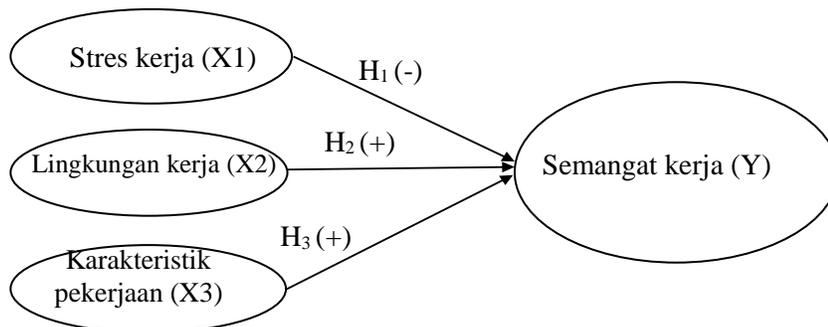
yang nantinya menunjang kelancaran pegawai dalam bekerja, serta pegawai merasa melakukan pekerjaan secara berulang-ulang yang menyebabkan pegawai merasa bosan dan jenuh. Berdasarkan golongan, jumlah seluruh PNS adalah 193 orang dengan penggolongan seperti terlihat pada Tabel 3. Dari data Tabel 3 dapat disimak bahwa responden dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil karena dalam melakukan pekerjaan di perlukan kinerja yang baik di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan untuk mengetahui semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam memberikan pelayanan untuk pemerintah.

Tabel 3.
Komposisi Kepegawaian Menurut Golongan Tahun 2021

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Sekretaris Daerah	-	-	-	1	1
2	Asisten Pemerintah dan Kesra	-	-	-	1	1
3	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	-	-	-	1	1
4	Asisten Administrasi Umum	-	-	-	1	1
5	Staf Ahli Bupati	-	-	-	3	3
6	Bagian Tata Pemerintah	-	1	8	1	10
7	Bagian Kesejahteraan Rakyat	-	4	6	2	12
8	Bagian Hukum dan HAM	-	-	12	1	13
9	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	-	3	18	1	22
10	Bagian Perekonomian	1	2	8	-	11
11	Bagian Keuangan	-	-	18	-	18
12	Bagian Umum	1	24	24	-	49
13	Bagian Pembangunan	-	-	7	-	7
14	Bagian Humas dan Protokol	-	-	31	-	31
15	Bagian Oganisasi dan Tata Laksana	-	3	9	1	13
16	Jabatan Fungsional	-	-	-	-	-
Jumlah		2	37	141	13	193

Sumber: Data Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, 2021

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Konseptual dapat dituangkan dalam kerangka konseptual penelitian pada Gambar.1



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh (Hardilabogi, 2015) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja, hal ini memberikan indikasi bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja hasil penelitian ini menunjukkan stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. (Sandy et al., 2020) menyatakan terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan semangat kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, tinggi rendahnya tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap semangat kerja (Hidayat et al., 2019). Jika stres kerja minimal maka semangat di pekerjaan pegawai akan meningkat (Suhery & Nurofik, 2020). (Dewi et al., 2021) menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.

H₁: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arianti & Noermijati, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dari hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, maka pimpinan perlu mempertahankan aspek lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang sudah tercipta dengan baik. (Jaya et al., 2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (Syamsudin & Bachtiar, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas maupun kuantitas lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja.

(Putri, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. (Achmad & Andriani, 2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja. Berarti, semakin baik lingkungan kerja maka semakin memberikan dampak positif bagi semangat kerja. (Azahry, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. (Kusuma et al., 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

H₂: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian dari (Bodla & Danish, 2012) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi semangat kerja karyawan melalui persepsi politik organisasi sehingga semakin tinggi persepsi politik organisasi semakin rendah tingkat moral karyawan. (Masharyono, 2015) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (Prastyowati, 2016) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, karakteristik pekerjaan dapat menciptakan kondisi psikologis yang berdampak pada semangat kerja pegawai.

(Piamkum, 2020) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja perwira di Divisi 3 Departemen Persenjataan, Royal Thai Air Force. (Thong-Ou & Ruangro, 2020) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja tenaga kerja di Direktorat Personalia karena adanya dukungan kerja, keamanan kerja, signifikansi tugas, dan umpan balik pekerjaan.

H₃: karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausalitas (sebab akibat) yang artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan karakteristik pekerjaan (X_3) terhadap semangat kerja (Y). Lokasi penelitian ini adalah di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan yang berlokasi di Jalan Pahlawan, No. 19, Tabanan, Provinsi Bali. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan karakteristik pekerjaan (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja (Y).

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Merta et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat empat indikator semangat kerja, yaitu behavior (perilaku), *individual* (individu), adjustment (pengaturan), dan ego. Stres Kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Indikator untuk mengukur stres kerja menurut pendapat (Wu et al., 2018), yaitu *job itself* (pekerjaan itu sendiri), *role management* (manajemen peran), *interpersonal relationships* (hubungan antar personal), *organization style* (gaya organisasi), *career development* (pengembangan karir), dan *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan dalam menjalankan tugas-tugas yang dimilikinya. (Nitisemito, 2010:159) menyebutkan bahwa terdapat tiga indikator lingkungan kerja yang dapat diukur sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan karakter suatu pekerjaan dimana pegawai terlibat didalamnya. Ada 5 karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, variasi pekerjaan, otonomi pekerjaan, dan umpan balik. Menurut (Iqbal et al., 2018) menyebutkan bahwa lima indikator karakteristik pekerjaan yang dapat diukur sebagai berikut: *job identity* (identitas pekerjaan), *job significance* (signifikansi pekerjaan), *job variety* (variasi pekerjaan), *job autonomy* (otonomi pekerjaan), dan *feedback* (umpan balik).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan yang berjumlah 193 orang. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probabiliy sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang dipilih adalah *simple random sampling* yang merupakan teknik secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Rumus pengambilan sampel menggunakan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{193}{1 + (193)(0,05)^2} = \frac{193}{1 + (193)(0,0025)} \\
 &= \frac{193}{1+0,4825} = \frac{193}{1,4825} = 130,18
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi 130 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, disebarkan secara langsung ataupun melalui elektronik (*googleform*). Kuesioner penelitian dengan masing-masing indikator variabel diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan perhitungan nilai skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Sementara itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif guna mendeskripsikan karakteristik responden serta analisis inferensial yakni Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Responden penelitian diambil dari pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan tahun 2022 sebanyak 130 karyawan. Berikut data identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan golongan. Secara rinci karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Pegawai Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	94	72,3
		Perempuan	36	27,7
Jumlah			130	100
2	Usia	≤30	25	19,2
		31-35 Tahun	15	11,5
		36-40 Tahun	29	22,3
		41-45 Tahun	32	24,6
		46-50 Tahun	14	10,8
		51-55 Tahun	9	6,92
		56-60 Tahun	4	3,08
Jumlah			130	100
3	Masa Kerja	<1 Tahun	16	12,3
		1-4 Tahun	49	37,7
		5-8 Tahun	37	28,5
		9-11 Tahun	25	19,2
		> 11 Tahun	3	2,3
Jumlah			130	100
4	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	2	1,5
		Diploma	16	12,3
		S1	97	74,6
		S2	15	11,5
Jumlah			130	100
5	Golongan	I	2	1,5
		II	19	14,6
		III	94	72,3
		IV	15	11,5
Jumlah			130	100

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan yang di jadikan sampel sebanyak 130 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 72,3 persen. Jumlah pegawai laki-laki lebih dari dua kali lipat jumlah pegawai perempuan karena seperti terlihat pada Tabel 3 terlihat di bagian umum jumlah pegawai lebih banyak dari bidang lain. Di bagian umum kebanyakan laki-laki karena di bagian ini memerlukan tenaga lebih banyak seperti adanya sub bagian perlengkapan yang memiliki tugas melaksanakan penyiapan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah maka pekerjaan dalam bagian umum didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 41-45 Tahun mendominasi dengan presentase sebesar 24,6 persen, angka ini menunjukkan jumlah yang paling besar dibandingkan dengan yang lainnya hal ini berarti sebagian besar pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan berada pada usia paruh baya karena sedikitnya PNS muda yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dan banyaknya PNS senior yang belum memasuki usia pensiun yang ditetapkan undang-undang sehingga pegawainya sudah lebih berpengalaman dalam pekerjaannya. Jika di lihat dari lama bekerja responden yang bekerja selama lebih dari 1-4 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 37,7 persen hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kontribusi yang baik dalam pekerjaannya. Jika dilihat dari pendidikan terakhir responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi dalam penelitian ini sebesar 74,6 persen hal ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki pendidikan S1 telah dirasa mampu dalam menjalani pekerjaannya di bidang yang ditekuninya dan hal ini dapat terjadi karena banyak jabatan yang memerlukan keterampilan pendidikan terakhir minimal S1 dalam pekerjaannya. Jika di lihat dari golongan reponden yang yang bekerja dengan golongan III mendominasi dengan persentase sebesar 72,3 persen hal ini menunjukkan adanya kontribusi kenaikan pangkat yang baik di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan.

Sebelum dilakukan uji terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner penelitian melalui uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada Tabel 5, sedangkan hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Semangat Kerja	Y1.1	0,919	Valid
		Y1.2	0,690	Valid
		Y1.3	0,953	Valid
		Y2.1	0,940	Valid
		Y2.2	0,870	Valid
		Y2.3	0,774	Valid
		Y3.1	0,945	Valid
		Y3.2	0,933	Valid
		Y3.3	0,910	Valid
		Y3.4	0,915	Valid
		Y4.1	0,841	Valid
		Y4.2	0,952	Valid

Y4.3	0,940	Valid
------	-------	-------

*Bersambung**Lanjutan tabel Tabel 5. Hasil Uji Validitas*

No	Variabel	Butir Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
2	Stres Kerja	X1.1.1	0,803	Valid
		X1.1.2	0,941	Valid
		X1.1.3	0,754	Valid
		X1.1.4	0,755	Valid
		X1.2.1	0,820	Valid
		X1.2.2	0,770	Valid
		X1.2.3	0,776	Valid
		X1.2.4	0,805	Valid
		X1.3.1	0,815	Valid
		X1.3.2	0,819	Valid
		X1.4.1	0,841	Valid
		X1.4.2	0,753	Valid
		X1.4.3	0,822	Valid
		X1.5.1	0,790	Valid
		X1.5.2	0,792	Valid
		X1.5.3	0,823	Valid
		X1.6.1	0,768	Valid
		X1.6.2	0,825	Valid
X1.6.3	0,830	Valid		
3	Lingkungan Kerja	X2.1.1	0,894	Valid
		X2.1.2	0,885	Valid
		X2.2.1	0,868	Valid
		X2.3.1	0,901	Valid
		X2.3.1	0,902	Valid
		X2.3.2	0,935	Valid
4	Karakteristik Pekerjaan	X3.1.1	0,761	Valid
		X3.1.2	0,916	Valid
		X3.1.3	0,937	Valid
		X3.2.1	0,850	Valid
		X3.2.2	0,841	Valid
		X3.3.1	0,907	Valid
		X3.3.2	0,946	Valid
		X3.3.3	0,909	Valid
		X3.4.1	0,924	Valid
		X3.4.2	0,946	Valid
		X3.4.3	0,936	Valid
		X3.5.1	0,938	Valid
X3.5.2	0,907	Valid		
X3.5.3	0,887	Valid		

Sumber : Data primer, 2022

Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel stres kerja, variabel lingkungan kerja, variabel karakteristik pekerjaan, dan variabel semangat kerja yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi item total lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada variabel stres kerja, variabel lingkungan kerja, variabel karakteristik pekerjaan, dan variabel semangat kerja dalam penelitian ini terbukti valid. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan oleh Tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,979	Reliabel
Stres Kerja (X ₁)	0,965	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,948	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X ₃)	0,982	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022

Masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen (stres kerja, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan semangat kerja) tersebut lebih besar dari 0,60. Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel semangat kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Behavior (Perilaku)</i>									
1	Saya pergi berkerja dengan hati yang mantap	0	14	34	55	27	485	3,73	Tinggi
2	Saya selalu menemukan cara kerja yang lebih baik	5	26	45	34	20	428	3,29	Cukup Tinggi
3	Saya tidak berpikiran untuk berganti pekerjaan (R)	1	18	26	52	33	488	3,75	Tinggi
<i>Individual (Individu)</i>									
4	Saya memandang pekerjaan sebagai kehidupan saya	2	17	29	51	31	482	3,71	Tinggi
5	Saya senang dalam bekerja	3	12	50	59	5	439	3,38	Cukup Tinggi
6	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu	7	23	45	39	16	424	3,26	Cukup Tinggi
<i>Adjustment (Pengaturan)</i>									
7	Saya memiliki keyakinan bahwa terdapat saling memahami antar rekan kerja	1	18	31	53	27	477	3,67	Tinggi
8	Saya hidup untuk bekerja	2	17	29	55	27	478	3,68	Tinggi
9	Saya selalu datang ke tempat kerja lebih awal	2	12	34	57	25	481	3,70	Tinggi
10	Saya menyukai pekerjaan saya	1	16	39	47	27	473	3,64	Tinggi
<i>Ego</i>									
11	Saya merasa adanya kecocokan dengan rekan kerja	8	24	45	39	14	417	3,21	Cukup Tinggi
12	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	2	17	26	60	25	479	3,68	Tinggi
13	Saya khawatir terhadap pekerjaan saya (R)	3	16	29	51	31	481	3,70	Tinggi
Rata – rata								3,57	Tinggi

Sumber : Data primer, 2022

Persepsi responden mengenai variabel semangat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,57 yang masuk kriteria tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan memiliki semangat kerja yang baik, butir pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya tidak berpikiran untuk berganti pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden tidak berpikiran untuk berganti pekerjaan. Butir pernyataan semangat kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa adanya kecocokan dengan rekan kerja”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,21 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum merasa adanya kecocokan dengan rekan kerja.

Deskripsi tentang skor jawaban responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Job itself (Pekerjaan itu sendiri)</i>									
1	Pekerjaan saya sangat rumit yang memiliki beban kerja yang berat	1	41	43	40	5	397	3,05	Cukup Tinggi
2	Saya khawatir tentang keselamatan pribadi di tempat kerja	0	13	77	39	1	418	3,22	Cukup Tinggi
3	Saya sering lembur dalam pekerjaan saya	1	22	61	45	1	413	3,18	Cukup Tinggi
4	Saya memiliki tanggung jawab yang besar	0	32	37	27	34	453	3,48	Tinggi
<i>Role management (Manajemen peran)</i>									
5	Saya tidak tahu banyak tentang pekerjaan saya	0	9	70	46	5	437	3,36	Cukup Tinggi
6	Pekerjaan saya belum dijelaskan dengan jelas	2	28	68	31	1	391	3,01	Cukup Tinggi
7	Terkadang saya menerima persyaratan pekerjaan yang berbeda dari pemimpin pekerjaan	0	21	59	49	1	420	3,23	Cukup Tinggi
8	Terkadang saya ditugaskan ke posisi yang berbeda pada waktu yang sama	1	36	45	47	1	401	3,08	Cukup Tinggi
<i>Interpersonal relationships (Hubungan interpersonal)</i>									
9	Saya memiliki konflik atau ketidakbahagiaan dengan rekan kerja	0	38	42	45	5	407	3,13	Cukup Tinggi
10	Merasa terisolasi di tempat kerja	0	9	69	47	5	438	3,37	Cukup Tinggi
<i>Organization style (Gaya organisasi)</i>									

Lanjutan tabel Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata - Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
11	Kurangnya dukungan pimpinan kepada saya	0	13	73	43	1	422	3,25	Cukup Tinggi
12	Pemimpin saya tidak mau atau tidak mampu membantu saya dengan masalah pekerjaan saya	0	21	60	48	1	419	3,22	Cukup Tinggi
13	Organisasi tidak merespon dengan baik kinerja saya	0	35	46	47	2	406	3,12	Cukup Tinggi
<i>Career development (Pengembangan karir)</i>									
14	Saya khawatir dengan perkembangan karir saya di masa depan	2	38	42	43	5	401	3,08	Cukup Tinggi
15	Stabilitas pekerjaan saya buruk	0	9	68	47	6	440	3,38	Cukup Tinggi
16	Hak saya terkadang tidak dilindungi	0	13	71	44	2	425	3,27	Cukup Tinggi
<i>Family-work conflict (Konflik keluarga pekerjaan)</i>									
17	Saya merasa memiliki beban keuangan yang berat bagi keluarga saya	0	19	58	52	1	425	3,27	Cukup Tinggi
18	Sifat pekerjaan saya menuntut pemisahan yang mengakibatkan tidak cukup tanggung jawab saya untuk mengurus keluarga	0	35	45	48	2	407	3,13	Cukup Tinggi
19	Anggota keluarga saya tidak memiliki dukungan yang cukup untuk pekerjaan saya	0	35	41	49	5	414	3,18	Cukup Tinggi
Rata-rata								3,21	Cukup Tinggi

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diketahui persepsi responden mengenai variabel stres kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,21 yang masuk kriteria cukup tinggi. Butir pernyataan stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab yang besar” dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden memiliki tanggung jawab yang besar. Butir pernyataan stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pekerjaan saya belum dijelaskan dengan jelas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,01 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap pekerjaan mereka sudah dijelaskan dengan jelas.

Distribusi mengenai skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Suasana kerja</i>									
1	Penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah memadai	0	17	44	57	12	454	3,49	Baik
2	Kebersihan di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja	0	17	51	49	13	448	3,45	Baik
<i>Hubungan dengan rekan kerja</i>									
3	Hubungan saya dengan pimpinan terjalin dengan baik	0	25	40	49	16	446	3,43	Baik
4	Hubungan saya dengan sesama pegawai terjalin dengan baik	0	14	48	59	9	453	3,48	Baik
<i>Tersedianya fasilitas kerja</i>									
5	Fasilitas yang disediakan oleh kantor sudah memadai untuk melaksanakan pekerjaan	1	20	52	46	11	436	3,35	Cukup Baik
6	Kantor tempat saya bekerja memberikan keamanan lingkungan yang memadai	0	18	54	48	10	440	3,38	Cukup Baik
Rata-rata								3,43	Baik

Sumber : Data primer, 2022

Persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 yang masuk kriteria baik, butir pernyataan lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah memadai” dengan nilai rata-rata sebesar 3,49 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden menganggap penerangan lampu dalam ruangan kerja mereka sudah memadai. Butir pernyataan lingkungan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Fasilitas yang disediakan oleh kantor sudah memadai untuk melaksanakan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,35 yang masuk kriteria cukup baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap fasilitas yang disediakan oleh kantor belum memadai untuk melaksanakan pekerjaan.

Frekuensi serta rata - rata skor jawaban responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Job identity (Identitas pekerjaan)</i>									
1	Pekerjaan saya selalu melibatkan saya secara utuh	7	15	50	43	15	434	3,34	Cukup Baik

Lanjutan Tabel 10. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
2	Pekerjaan saya diatur sehingga saya tidak memiliki kesempatan untuk melakukan seluruh bagian pekerjaan dari awal sampai akhir (R)	8	16	33	50	23	454	3,49	Baik
3	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai	2	28	30	54	16	444	3,42	Baik
<i>Job significance</i> (Signifikansi pekerjaan)									
4	Pekerjaan saya penting bagi kesejahteraan orang lain	2	32	23	32	41	468	3,60	Baik
5	Pekerjaan saya adalah pekerjaan dimana banyak orang lain dapat terpengaruh oleh seberapa baik pekerjaan itu diselesaikan	2	32	32	41	23	441	3,39	Cukup Baik
6	Pekerjaan saya mengharuskan saya melakukan banyak hal berbeda di tempat kerja	6	18	29	53	24	461	3,55	Baik
<i>Job variety</i> (Variasi pekerjaan)									
7	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks	8	18	23	57	24	461	3,55	Baik
8	Pekerjaannya saya bersifat pengulangan	6	18	25	55	26	467	3,59	Baik
9	Pekerjaan saya mengizinkan untuk memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan itu	7	17	28	52	26	463	3,56	Baik
<i>Job autonomy</i> (Otonomi pekerjaan)									
10	Pekerjaan saya tidak menentukan inisiatif apa pun	8	18	23	57	24	461	3,55	Baik
11	Pekerjaan saya memberi kesempatan yang cukup besar untuk bekerja secara	7	25	30	47	21	440	3,38	Cukup Baik

mandiri

Bersambung...

Lanjutan Tabel Deskripsi Jawaban Responden terhadap Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
13	Pekerjaan saya memberikan banyak kesempatan bagi saya untu mengetahui seberapa baik kinerja saya	7	17	26	55	25	464	3,57	Baik
14	Pekerjaan saya memberikan sedikit sekali informasi tentang seberapa baik capain saya dalam melaksanakan pekerjaan	8	17	27	51	27	462	3,55	Baik
Rata-rata								3,51	Baik

Sumber : Data primer, 2022

Persepsi responden mengenai variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,51 yang masuk kriteria baik, butir pernyataan karakteristik pekerjaan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan saya penting bagi kesejahteraan orang lain”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa pekerjaan mereka penting bagi kesejahteraan orang lain. Butir pernyataan karakteristik pekerjaan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pekerjaan saya selalu melibatkan saya secara utuh” dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 yang masuk kriteria cukup baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa pekerjaan mereka belum selalu melibatkan mereka secara utuh.

Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik yakni uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*) ditampilkan dalam Tabel 11.

Tabel 11.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
<i>N</i>	130
Test Statistic	0,043
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal. Nilai tolerance dan nilai VIF ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 12.
Uji Multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,455	2,199
Lingkungan Kerja	0,435	2,301
Karakteristik Pekerjaan	0,371	2,694

Sumber: *Data diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 12 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas. Tabel 13 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan Metode Glesjer.

Tabel 13.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Variabel	t	Sig.
Stres Kerja	0.503	0.616
Lingkungan Kerja	-0.592	0.555
Karakteristik Pekerjaan	-0.305	0.761

Sumber: *Data diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 13 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing variable yaitu stres kerja (0,616) lingkungan kerja (0,555) dan karakteristik pekerjaan (0,761) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda terlihat pada Tabel 14.

Tabel 14.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Stres Kerja	-0,191	0,088	-2,166	0,032
Lingkungan Kerja	0,175	0,079	2,220	0,028
Karakteristik Pekerjaan	0,437	0,065	6,733	0,000
(Constant)	: 2,049			
F Statistik	: 87,556			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,676			

Sumber: *Data diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 14 dapat ditulis persamaan :

$$Y = 2,049 - 0,191 X_1 + 0,175 X_2 + 0,437 X_3$$

Keterangan :

- Y : semangat kerja
 X₁ : stres kerja
 X₂ : lingkungan kerja
 X₃ : karakteristik pekerjaan

Nilai *constant* 2,049 menunjukkan apabila stres kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan bernilai sama dengan 0 (nol) maka semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan bernilai sebesar 2,049. X₁ : -0,191 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, apabila stres kerja meningkat maka semangat kerja akan mengalami penurunan. X₂ : 0,175, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja akan mengalami peningkatan. X₃ : 0,437, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, apabila karakteristik pekerjaan meningkat maka semangat kerja akan mengalami peningkatan. Nilai R² yakni 67,6 persen, yang berarti bahwa sebesar 67,6 persen semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), karakteristik pekerjaan (X₃) dan sisanya sebesar 32,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Ini merupakan indikasi bahwa apabila stres kerja meningkat, maka semangat kerja akan menurun. Jika pegawai memiliki persepsi bahwa pekerjaannya rumit dan beban kerjanya tinggi misalnya, maka yang bersangkutan tidak akan dapat menikmati pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan yang digeluti tidak membuatnya bangga. Terdapat kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan besar kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, bila semangat kerja para pegawai menurun, akan relatif sulit bagi instansi untuk bersaing dalam industri, dalam hal ini, penyediaan jasa bagi masyarakat luas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi (Hardilabogi, 2015), (Fahmi, 2017), (Hidayat et al., 2019), (Sandy et al., 2020), (Suhery & Nurofik, 2020), dan (Dewi et al., 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hipotesis kedua studi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Berarti, apabila lingkungan kerja baik kondisinya, maka semangat kerja para pegawai akan meningkat. Suasana kerja dan hubungan dengan teman sekerja yang semakin baik akan menyebabkan para pegawai semangat bekerja karena merasa bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari kehidupannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh (Arianti & Noermijati, 2017), (Jaya et al., 2017), (Syamsudin & Bachtiar, 2018), (Putri, 2019), (Achmad & Andriani, 2020), (Azhary, 2020), dan (Kusuma et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan juga memperoleh dukungan dari hasil analisis data. Kondisi ini mencerminkan bahwa

apabila karakteristik pekerjaan, yang direfleksikan dari lima elemen pekerjaan yakni signifikansi tugas, identitas tugas, variasi pekerjaan, otonomi kerja, dan umpan balik pekerjaan berada dalam kondisi baik/kuat, maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Jika para pegawai diberikan otonomi atau diskresi dalam menentukan keputusan dan jadwal pekerjaannya secara mandiri, maka mereka akan merasa percaya diri dan mantap dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bodla & Danish, 2012), (Masharyono, 2015), (Prastyowati, 2016), (Piamkum, 2020), dan (Thong-Ou & Ruangro, 2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Secara teoritis hasil penelitian ini penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Keorganisasian, khususnya terkait semangat kerja. Secara praktis temuan studi ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah, khususnya Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan dalam rangka meningkatkan semangat kerja para pegawai dengan melakukan intervensi pada penurunan stres kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja, dan memperkuat elemen-elemen pada karakteristik pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semangat kerja akan semakin rendah. Selain itu, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan, akan meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, pihak pimpinan disarankan untuk memperhatikan kecocokan antar rekan kerja dengan cara lebih banyak memberikan interaksi kepada pegawai dalam bentuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa menumbuhkan rasa empati ke sesama rekan kerja, sehingga nantinya mampu meningkatkan kecocokan antar rekan kerja. Perlu juga dilakukan tinjauan ulang terhadap beban kerja pegawai agar sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai dan potensi yang dimiliki agar mereka tidak merasa tertekan (stres) dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Terkait perbaikan kondisi lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, disarankan untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan dengan cara melibatkan para pegawai secara utuh dalam kegiatan-kegiatan yang ada agar sehingga mereka merasa sebagai asset penting organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, tidak hanya sebatas pada lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan, yang notabene merupakan instansi pemerintah, melainkan juga pada perusahaan swasta yang berorientasi pada laba.

REFERENSI

- Achmad, L., & Andriani, D. (2020). The Impact of Stress and Conflict towards the Employee Morale in Furniture Company in Sidoarjo, Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 6(2), 1–16. <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V6.351>

- Arianti, M. N. K. D., & Noermijati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 5(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3772>
- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Urnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59. <https://doi.org/10.26740/jupe.v9n2.p54-59>
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Al-Dzahab*, 1(2), 127–135. [http://repository.iainkerinci.ac.id/sites/repository.iainkerinci.ac.id/files/2021-03/iainkerinci-admin-308-10-Article Text-67-1-10-20210224.pdf](http://repository.iainkerinci.ac.id/sites/repository.iainkerinci.ac.id/files/2021-03/iainkerinci-admin-308-10-Article%20Text-67-1-10-20210224.pdf)
- Bagis, F., Pratama, B. C., Darmawan, A., & Ikhsani, M. M. (2020). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation Case Study in Employees Of Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 259–262. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/1052>
- Bechtold, M. (2010). Improving Worker Morale Through The Use Of Appreciative Inquiry. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 25–30. <https://doi.org/10.1108/00197851111098135>
- Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2012). Mediating Role Of Perceived Organizational Politics In Relating Job Characteristics To Morale. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5185–5192. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1246>
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo). *Benchmark*, 1(2), 40–48. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.141>
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/1462>
- Hardilabogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Tetap PT. Fifgroup Cabang Lumajang. *UT-Faculty of Economic and Business*, 2(1), 1–61. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71460>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Ahmad, B. (2018). Enhancing Sustainable Performance Through Job Characteristics Via Workplace Spirituality. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 12(3), 463–490. <https://doi.org/10.1108/jstpm-02-2018-0022>
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 06(02), 533–564. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/26820>
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business*, 4(1), 140–149. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/257>
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset*

- Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830. <https://doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>
- Merta, I. K., Supartha, I. W. G., Wibawa, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2021). Does Intrapreneurship Increase Work Spirit And Performance Of Village Credit Institutions? *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 107–117. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.10](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.10)
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Piamkum, D. (2020). Relationship Between Job Characteristic and Morale of Personnel in Division 3 Armament Department, Royal Thai Air Force. *Academic Journal of Research Innovation and Human & Social Science*, 2(1), 13–22. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/ajrihss/article/view/563>
- Prastyowati, T. P. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. *UT-Faculty of Economic and Business*, 1(1), 45–72.
- Putri, N. M. D. K. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Widya Manajemen*, 1(1), 60–76. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/356>
- Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. (2018). Analysis Of The Effect Of Work Environment, Compensation, Working Stress On Job Morale And Its Impact On Performance. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 96–106. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v1i4.134>
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, R., Surya, D., & Purbo, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus Pegawai BPKAD Kota Padang)* [Universitas Bung Hatta]. <http://repo.bunghatta.ac.id/1107/>
- Sianturi, I. T. P., & Silaen, S. M. (2021). The Influence Of Communication And Compensation Toward Spirit At Work Of Universitas Negeri Jakarta Lecturer. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(1), 603–617. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.884>
- Suhery, & Nurofik, A. (2020). The Effect of Work Conflict and Work Stress on the Spirit at Work of Local Water Company (PDAM) Employee in South Solok Regency. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i3.120>
- Syamsudin, & Bachtiar, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Sains Manajemen : Jurnal Manajemen Unsera*, 4(1), 36–45. <https://doi.org/10.30656/sm.v4i1.654>
- Thong-Ou, T., & Ruangro, A. (2020). Factors of Job Characteristics Affecting Morale and Job Satisfaction of Workforce in The Directorate of Personnel. *Chandrakasem Rajabliat University Journal of Graduate School*, 15(1), 61–75. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/207517>
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., & Luo, X. (2018). Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2409–2420. [10.3390/ijerph15112409](https://doi.org/10.3390/ijerph15112409)