

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI PADA SMA
MUHAMMADIYAH 2 GENTENG)**

Fanida Anggraeni, Dr. Toni Herlambang, MM , Wahyu Eko S, SE,MM
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : fanidaanggraeni025@gmail.com

ABSTRACT

This research entitled The effect of leadership, work circumstances, and work stress toward the employees' work spirit at SMA Muhammadiyah 2 Genteng, aims to analyze the effect of leadership, work circumstances, and work stress toward the employees' work spirit partially. In this research, the data collecting uses questioner tool, interview, and observation for 65 respondents. The data analysis is done by using the double linear regression analysis which is got the result: $Y = 4,218 + 0,345X_1 + 0,253X_2 + 0,38X_3$. While the result of R square (R^2) is 0,818 atau 81,8%. The double regression analysis which uses t-test states that there is a significant effect from the work circumstances toward the employees' work spirit variable and there is no significant effect from the work stress toward the employees' work spirit.

Keyword: leadership, work circumstances, work stress, work spirit

ABSTRAK

Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu kuesioner, wawancara dan observasi terhadap 65 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda di dapat hasil : $Y = 4,218 + 0,345X_1 + 0,253X_2 + 0,38X_3$. Sedangkan hasil R square (R^2) 0,818 atau 81,8%. Analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan tidak berpengaruh signifikan dari variabel stres kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, semangat kerja

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi, menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalian perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya .

Snell dan Bohlander (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja, rotasi pekerjaan dan

pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu mengadakan rotasi pekerjaan dan latihan pada karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Sutrisno, (2009) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Selain kepemimpinan kondisi lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2008).

Menurut Rivai (2004), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Semangat kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik (Hasibuan, 2010). Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

SMA adalah kepanjangan dari sekolah menengah atas yang merupakan tingkat pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan SMA di luar negeri. Jenjang pendidikan yang ditempuh setelah lulus dari sekolah menengah pertama (SMP) atau setaranya. SMA Muhammadiyah 2 Genteng adalah salah satu sekolah menengah atas yang berada di kota genteng banyuwangi yang beralamatkan di jalan Diponegoro No.60 untuk kampus 1, dan kampus 2 yang berada di jalan Jember km.2 setail yang merupakan salah satu sekolah menengah atas swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah di genteng dengan tingkat peminat siswa yang cukup banyak dengan standart sekolah akreditasi A. SMA Muhammadiyah 2 Genteng telah berstatus SSN (Sekolah Standart Nasional), dimana dalam memperoleh standart tersebut pengajar dituntut harus memiliki kemampuan yang tinggi.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng bulan Januari-Desember tahun 2016

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan	Persentase
						%
Januari	2	1	-	3	65	4,61 %
February	1	1	-	2	65	3,1 %
Maret	2	-	-	2	65	3,1 %
April	-	-	1	1	65	1,54 %
Mei	-	1	-	1	65	1,54 %
Juni	1	2	-	3	65	4,61 %
Juli	2	-	-	2	65	3,1 %
Agustus	-	1	-	1	65	1,54 %
September	2	2	-	4	65	6,15 %
Oktober	2	1	-	3	65	4,61 %
November	2	-	-	2	65	3,1 %
Desember	2	1	1	4	65	6,15 %

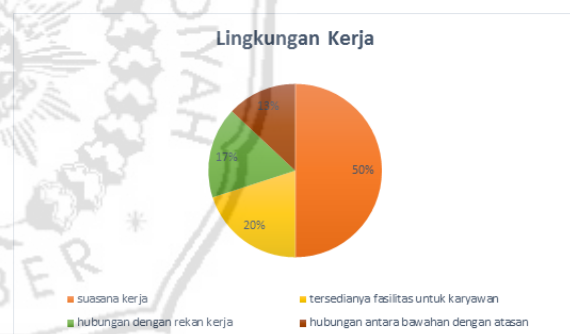
Sumber : SMA Muhammadiyah 2 Genteng

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng terjadi ketidakstabilan tingkat kehadiran pengajar yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja pengajar, ketidakhadiran seorang guru akan berpengaruh pada produktivitas kerja sehingga sekolah tidak bisa mencapai visi dan misi secara optimal. Apabila tingkat ketidakhadiran guru meningkat maka hal tersebut dapat berdampak buruk pada anak didik masing-masing guru yang sudah diberi

tanggung jawab, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik serta tidak dapat mencapai target mengajar yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah. Menurut Sedarmayanti (2011), semangat kerja karyawan tidak lebih dari pada sebelumnya, adapun untuk mengukur semangat kerja itu sendiri itupun cukup sulit namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan indikasi yang timbul pada sikap karyawan pada pekerjaannya.

Gambar diagram dibawah ini merupakan data hasil dari pra penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada beberapa guru SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Dari kuesioner yang telah dibagikan memperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 1.2 Lingkungan Kerja SMA Muhammadiyah 2 Genteng Tahun 2017



Sumber data : SMA Muhammadiyah 2 Genteng

Dapat dilihat dari gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa SMA Muhammadiyah 2 Genteng memiliki tingkat lingkungan kerja yang cukup baik atau bisa dikatakan pengajar lebih bisa merasakan kenyamanan, kepuasan pada lingkungan kerja yang ada. Hal ini dapat dibuktikan dengan faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhinya dengan suasana kerja nilai presentase 50% nilai tersebut menunjukkan yang terbesar dari semua situasi. Tersedianya fasilitas untuk karyawan dengan nilai presentase 20% bisa dikatakan fasilitasnya kurang memadai. Hubungan antara atasan dengan bawahan nilai presentasenya 13% bisa

dikatakan hubungan antara atasan dan bawahan kurang dekat, dan untuk hubungan dengan rekan kerja nilai persentasenya sebesar 17% hubungan tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan atasan dan bawahan. Menurut Sunyoto (2012), mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?
3. Apakah stres kerja secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Kepemimpinan

Menurut Sudarwan Danim (2004), kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang

dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi atau memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rival, 2006). Lingkungan kerja ini akan meliputi fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

3. Stres kerja

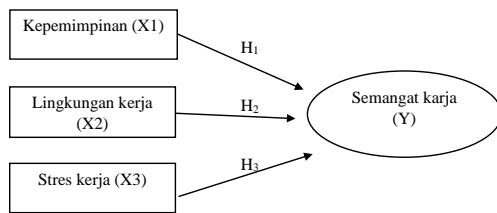
Veitzal Rivai (2009), mengemukakan pengertian stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan bagi masyarakat pada era sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Pada kenyataannya, sebagian besar pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar.

4. Semangat kerja

Menurut Purwanto (2005), mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaan, dimana kepuasan kerja dan hubungan kekeluargaan yang menyeangkan menjadi bagian dari padanya. Menurut Nitisemito (2011), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi

kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

H₁ : kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

H₂ : lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

H₃ : stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 orang yang diambil dari karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

2. Sampel

Sugiyono (2008), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan populasi adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi dan bisa menarik kesimpulan hal yang berkaitan dengan pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan, maka penelitian ini menggunakan sampel keseluruhan atau populasi, yang dikenal dengan

sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberi respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (kuesioner), *checklist* ataupun skala (Umar, 2011).

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain, pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberi daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist*, (Umar 2011).

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011).

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung* (correlation item total correlation) dengan *r tabel* (n-2) dan nilai signifikan <0,05. pada saat pra penelitian kuesioner di uji coba pada 13 guru dan karyawan di SDN 4 Tamansari dan menunjukkan hasil semua item pernyataan variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), semangat kerja (Y) dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/ Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Kepemimpinan						
1	X1.1	0,931	0,204	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,905	0,204	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,843	0,204	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,856	0,204	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,928	0,204	0,000	0,05	Valid
Lingkungan kerja						
1	X2.1	0,793	0,204	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,781	0,204	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,855	0,204	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,841	0,204	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,803	0,204	0,000	0,05	Valid
Stres kerja						
1	X3.1	0,809	0,204	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,815	0,204	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,802	0,204	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,862	0,204	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standart Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan (X ₁)	0.834	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.835	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0.927	0.60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.849	0.60	Reliabel

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	T hitung	signifikasi	tolerans	VIF
1	Konstanta	4.218	5.882	0.000		
2	Kepemimpinan (X ₁)	0.345	5.489	0.000	0.303	3.298
3	Lingkungan kerja (X ₂)	0.253	3.932	0.000	0.298	3.355
4	Stres kerja (X ₃)	0.38	0.790	0.433	0.658	1.520

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,218 + 0,345 X_1 + 0,253 X_2 + 0,38 X_3$$

Koefisien kepemimpinan = 0,345 artinya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif 0,345. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,345.

Koefisien lingkungan kerja = 0,253 artinya lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi

dengan arah positif 0,253. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,253.

Koefisien stres kerja = 0,38 artinya lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif 0,38. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,38.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			T tabel	Keterangan
		Signifikansi hitung	Taraf signifikansi	T hitung		
1	Kepemimpinan	0.000	0.05	5.489	1.6686	Signifikan
2	Lingkungan kerja	0.000	0.05	3.932	1.6686	Signifikan
3	Stres kerja	0.433	0.05	0.790	1.6686	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0.909
2	$R Square$	0.826
3	$Adjusted R Square$	0.818

Dari tabel 4.6, besarnya $R Square$ adalah 0.826 hal ini berarti 82,6% variabel dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar (100% - 82,6% = 17,4%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, budaya kerja, kompensasi dan variabel-variabel lainnya. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 1.285 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4,5 PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dapat didiskripsikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan atau pegawai agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan, sama halnya dengan kepemimpinan yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan yang diukur dengan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang dimiliki pemimpin merupakan faktor yang menentukan semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Made (2016) dan Maulidia (2017) dimana memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan memang sangat diperlukan adanya dalam suatu

organisasi atau lembaga. Semakin baiknya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan khususnya kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Genteng maka hal ini akan membawa SMA Muhammadiyah 2 Genteng semakin berkembang. Hal ini disebabkan oleh sifat perandai yang dimiliki oleh pimpinan, kebiasaan yang baik dan patut di contoh oleh bawahan, tempramen atau gaya perilaku yang khas dan positif dalam menanggapi bawahan serta permasalahan yang dihadapi, watak yang baik yaitu tingkah laku dan budu pekerti yang menunjang sifat kepemimpinannya, dan kepribadian yang haqiqi dan membedakan dengan orang lain yang dimiliki oleh pimpinan SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Karena dengan demikian akan memengaruhi semangat pegawai yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006). Lingkungan kerja ini meliputi fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhandan kelelahan, sehingga dapat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut berarti

bahwa faktor lingkungan kerja yang diukur melalui beberapa item seperti kebersihan, peralatan kantor, keamanan, hubungan sesama rekan kerja, hubungan yang terjalin dengan atasan adalah faktor yang menentukan semangat kerja pegawai di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil pada penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh peneliti bernama Indriati (2015), Ratnasari (2016), dan Maulidia (2017) dengan hasil penelitian yang diperoleh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Di SMA Muhammadiyah 2 Genteng sendiri, sudah bisa dikatakan baik namun masih perlu adanya peningkatan terhadap fasilitas-fasilitas kerja pegawai yang ada. Dengan kata lain optimalisasi lingkungan kerja bisa dikatakan memenuhi kriteria yang ideal untuk ukuran seorang pegawai pada variabel lingkungan kerja, lebih berfokus pada lingkungan kerja yang bersih, peralatan kantor yang lengkap dan sesuai, keamanan tempat kerja, hubungan baik yang terjalin antar sesama rekan kerja, dan hubungan yang baik yang terjalin antara bawahan dengan atasan. Hal ini memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Mangkunegara, 2008). Pekerjaan juga sering kali meliputi penggunaan waktu dan usaha di luar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan untuk maju dan sedikit berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berda jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang mereka peroleh. Pada banyak kantor dan instansi, pekerjaan telang sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah ke dalam tugas yang lebih sederhana, monoton dan

menjemukan, yang hanya sesuai dengan robot yang tidak dapat berfikir, yang pada akhirnya menimbulkan stres ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja. Karena faktor ini maka pengelolaan stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seseorang manajer untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil uji regresi itu sendiri, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa stres kerja yang diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi bukan merupakan faktor yang menentukan semangat pegawai di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil temuan dari Indriati (2015) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan Ratnasari (2016) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja.

Kondisi stres kerja yang ada pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng, tidak terlalu dirasakan oleh para karyawan, terutama yang berkaitan dengan beberapa item seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan gaya manajemen yang diterapkan oleh pimpinan itu sendiri.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap

semangat kerja. Hal ini menunjukan bahwa model kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik dan rasa nyamandalam menjalankan tugas belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Hasil pengujian telah membuktikan ketidakadanya pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang mampu membuat tekanan pada karyawan tidak dapat berpengaruh terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan seorang kepala sekolah berpengaruh terhadap optimalnya semangat kerja karyawan yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Oleh karena itu, peningkatan terhadap faktor kepemimpinan harus terus ditingkatkan agar SMA Muhammadiyah 2 Genteng terus berkembang dan lebih maju kedepannya.
- b. Kebijakan pihak SMA Muhammadiyah 2 Genteng yang berhubungan dengan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. Hal ini juga harus menjadi prioritas karena seorang pegawai dapat bekerja dengan baik juga dipengaruh oleh

lingkungannya. Terutama lingkungan fisik dan non fisik yang ada di kantor tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja sering terabaikan, apalagi menyangkut masalah fasilitas kerja memang tidak terlalu dirasakan oleh pegawai di SMA Muhammadiyah 2 Genteng, namun bagi siswa sangat dirasakan kurang sehingga membutuhkan penambahan-penambahan sehingga mendekati lingkungan kerja fisik yang ideal.

- c. Kebijakan pihak SMA Muhammadiyah 2 Genteng yang berhubungan dengan stres kerja harus diklrola dengan baik. Mengingat berbagai instansi dan perusahaan masih banyak yang kurang memperhatikan stres kerja pegawai sehingga berimbas pada semangat kerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd.2005. *Marketing Management : a Strategic Decision Making approach, Fifth Edition*. Newyork : The mc graw – Hill companies.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jakarta :Salemba Empat.
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Rivai, Veitzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori ke praktik*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pemada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Indonesia.