

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT.MITRA ANDLAN NUSA (NUSANET) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

AGIL FEBRIANSYAH

NPM. 2001110550

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

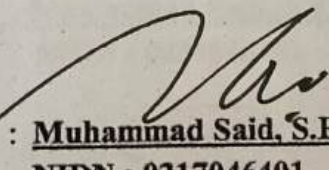
Nama : Agil Febriansyah
Nomor Pokok/NPM : 20011105550
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.MITRA ANDALAN NUSA (NusaNet) Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ~~17 Oktober 2024~~ Pembimbing I


: Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal ~~17 Oktober 2024~~ Pembimbing II


: Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

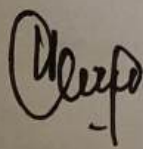
Mengetahui :

Dekan

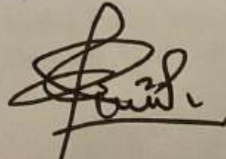
Tanggal ~~17 Oktober 2024~~

Ka Prodi Manajemen

Tanggal ~~17 Oktober 2024~~


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

101 /PS/DFEB/ 24


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

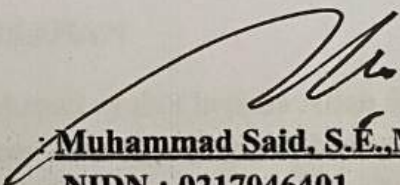
Nama : Agil Febriansyah
Nomor Pokok/NPM : 20011105550
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.MITRA ANDALAN NUSA (NusaNet) Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal ~~17 October 2024~~ Ketua Penguji


: Ulil Amri., SE.M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal ~~17 October 2024~~ Penguji I


: Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Tanggal ~~17 October 2024~~ Penguji II


: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si
NIDN : 0110117204

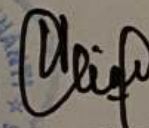
Mengesahkan :

Dekan

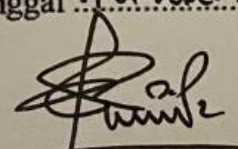
Tanggal ~~17 October 2024~~

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal ~~17 October 2024~~


: Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

/PS/DFEB/


: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agil Febriansyah

NPM : 2001110550

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2024

Penulis



Agil Febriansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Mimpi yang mendukung sukses itu bukan mimpi yang kita temui pada saat tidur, tetapi mimpi yang mendukung sukses itulah mimpi yang tidak bisa membuat kita tidur. ”

- Cristiano Ronaldo

“ Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. cuman sekiranya kalau teman-teman merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir mimpi-mimpi lain bisa diciptakan. ”

- Windah Basudara

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan sebagai ungkapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis dan juga untuk kedua orang tua saya, yaitu Bapak Wahyudi dan Ibu Erliansari yang saya banggakan karena tiada hentinya melangitkan doa baiknya serta memberikan dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan puteranya

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.MITRA ANDALAN NUSA (NusaNet) Palembang”**.

Penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang .

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah berusaha untuk sebaik mungkin, namun disadari bahwa disana sini masih banyak kekurangan , baik dalam penyajian ,penganalisaan maupun dalam penggunaan bahasa .Oleh karena itu ,penulis menyambut baik kritik serta saran yang sifatnya membangun sehingga skripsi ini bisa lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak .Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Edizal AE,M.S selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial ,SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah ,SE,MM selaku Ketua Program Studi dan Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak Ulil Amri SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

5. Bapak Muhammad Said SE,M.Si selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini .
6. Bapak/Ibu Dosen serta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis
7. Pimpinan dan staf karyawan PT Mitra Andalan Nusa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian
8. Kepada orang tua penulis bapak Wahyudi dan ibu Erliansari yang luar biasa hebat yang sudah menjadi penyemangat ,motivasi dan berkorban baik waktu dan biaya untuk penulis untuk mendapatkan gelar SE
9. Kepada para sahabat/teman seangkatan yang sudah memberikan semangat membantu dan menemani setiap proses perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi
10. Kepada Almamater penulis Universitas Tridianti Palembang yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis.

Akhir kata ,penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam menyempurnakan skripsi ini .Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang .

Palembang, 2024
Penulis

Agil Febriansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.2 Stress Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Pengertian Stress Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja	15
2.1.2.3 Cara Mengatasi Stress Kerja	19
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Stress kerja	20
2.1.3 Komunikasi	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	21
2.1.3.2 Tujuan Komunikasi	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Komunikasi	24
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi	25
2.1.4 Semangat Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja	27
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Semangat Kerja.....	29

2.1.4.3	Cara Meningkatkan Semangat Kerja	29
2.1.4.4	Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	31
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Semangat Kerja	32
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	34
2.3	Kerangka Berpikir	38
2.4	Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.1	Sumber Data	41
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	44
3.3.3	Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	46
3.5.1	Variabel Penelitian	46
3.5.2	Definisi Operasional	46
3.6	Instrumen Penelitian	49
3.6.1	Uji Validitas	49
3.6.2	Uji Reliabilitas	50
3.7	Teknik Analisis Data	50
3.7.1	Analisis Kualitatif	51
3.7.2	Analisis Kuantitatif	51
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	51
3.7.3.1	Uji Normalitas	52
3.7.3.2	Uji Multikolinieritas.....	52
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas	53
3.8	Metode Analisis Data	53
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	54
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	55
3.9	Uji Hipotesis	56
3.9.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	56
3.9.2	Uji Simultan Parsial (Uji t)	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mitra Andalan Nusa	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.3 Struktur Organisasi	62
4.1.4 Aktivitas Perusahaan.....	63
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden	67
4.2.1.1 Klasifikasi Responden Jenis Usia	67
4.2.1.2 Klasifikasi Responden Jenis Kelamin	68
4.2.1.3 Klasifikasi Responden Jenis Pendidikan	68
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	69
4.3.1 Uji Validitas	69
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.4 Hasil Teknik Analisis Data.....	75
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.4.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.4.1.3 Hasil Uji Heteroskedasdisitas	78
4.5 Metode Analisis Data.....	79
4.5.1 Analisis Regresi Berganda	79
4.5.2 Hasil Koefisien Korelasi	80
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	81
4.6 Penguji Hipotesis	82
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	82
4.6.2 Uji Parsial (Uji t)	84
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	88
5.1 Saran.....	89
 DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	34
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	40
3.2 Jumlah Populasi	43
3.3 Definisi Operasional	47
3.4 Skala Likert	48
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	55
4.1 Klasifikasi Responden Jenis Usia	67
4.2 Klasifikasi Responden Jenis Kelamin	68
4.3 Klasifikasi Responden Jenis Pendidikan	69
4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	70
4.5 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2).....	71
4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)	72
4.7 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)	73
4.8 Hasil Uji Reabilitas	74
4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov	75
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	81
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	82
4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	84

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir	38
4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	76
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

ABSTRAK

Agil Febriansyah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE,M.Si dan Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.26 pada uji F diperoleh F.sig lebih kecil dari pada 0,05 atau $F.sig (0,000) < (0,05)$ artinya ada pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang.

Hasil uji t atau uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang. Secara parsial untuk variabel Stress Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang. Selanjutnya, untuk variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Nusa Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Agil Febriansyah lahir pada 15 Agustus 2001 di Tangerang, Merupakan anak pertama dari pasangan Ayah Wahyudi dan Ibu Erliansari. Penulis memulai pendidikan di TK Aisyah. Setelah tamat kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 68 Palembang dan selesai pada tahun 2013, Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 42 Palembang dan selesai pada tahun 2016, Kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Pembina 02 dan tamat pada tahun 2019, Penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang. Selama menempuh pendidikan penulis mendapatkan banyak pengalaman hidup yang sangat bermanfaat, baik pengalaman Akademik maupun non-akademik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, keluarga , teman-teman yang membantu penulis baik dari segi materi/material.

Palembang, September 2024

Agil Febriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang tajam di era globalisasi mulai bermunculan di segala sektor. Perusahaan jasa dan perusahaan dagang bersaing dengan berbagai macam tawaran produk dan jasa untuk meraih pelanggan atau konsumen sebanyak-banyaknya. Dari sisi peluang perusahaan untuk bersaing sehat di era globalisasi ini, semua perusahaan memiliki peluang yang sama untuk bersaing, baik itu perusahaan kecil, sedang, dan besar. Dengan adanya persaingan ini perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Kunci keberhasilannya untuk memenangkan persaingan itu berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis, yang menentukan kompetitif tidaknya sebuah perusahaan dalam menghadapi kompetitornya. Untuk itu harus dimiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen khususnya berupa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai proses untuk membantu SDM yang dimilikinya agar menjadi SDM yang kompetitif dan berkualitas. SDM seperti itu adalah SDM yang dalam proses memproduksi (barang atau jasa) sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga selalu mampu memperluas pemasaran produknya. Sedang dari sudut SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dan mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika elemen sumber daya manusia tidak dimiliki, atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah praktik yang melibatkan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja suatu organisasi. Tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang efektif dan efisien, yang dapat membantu mencapai tujuan bisnisnya

Semangat kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat membantu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi semangat kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Busro (2018:326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai, sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada

kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai, hal ini disebabkan sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap, dan tepat waktu.

Sebagaimana objek penelitian ini adalah perusahaan internet service provider PT. Mitra Andalan Nusa (NusaNet) merupakan suatu perseroan terbatas (PT) bergerak dalam bidang *Internet Service Provider (ISP)* layanan internet yang dikeluarkan perusahaan untuk masyarakat luas. Sedangkan alasan peneliti memilih PT. Mitra Andalan Nusa dikarenakan peneliti melihat ada fenomena tingkat semangat kerja karyawan yang masih kurang dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi.

Adapun semangat kerja yang belum optimal yang dimaksud seperti semangat dan kegigihan dalam bekerja sangat tidak baik dan sangat kurang sekali. Tidak hanya itu, pegawai juga sangat tidak menggunakan waktu dengan baik.

Menurut Mangkunegara dalam Widiyanti (2015), Pegawai yang bekerja akan bertahan dan tidak menimbulkan tingkat kemalasan, jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Masalah lingkungan kerja pada PT. Mitra Andalan Nusa menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya terhadap beban yang diberikan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar

dapat menciptakan semangat kerja yang baik, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Sedangkan menurut menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Selain masalah lingkungan kerja diatas turunnya semangat kerja karyawan juga disebabkan adanya stress kerja. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat semangat kerja karyawan, Gilang dalam Fardah & Ayuningtias (2020).

Menurut Nusran (2019 :72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Kemudian terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu komunikasi, Komunikasi di tempat kerja adalah sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non-verbal antara satu orang ataupun kelompok dengan orang tau kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun internal. Sebuah komunikasi memang sebuah kegiatan yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan,serta untuk membangun rasa kepercayaan satu sama lain serta meningkatkan produktivitas. kurangnya Komunikasi antar karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat mengingat PT.Mitra Andalan Nusa bergerak dibidang Internet Service Provider jadi sangat banyak pelanggan yang harus dilayani.

Menurut Anita dalam Sari (2015), menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi.

Pendapat tersebut jelas bahwa ketika terjadinya celah atau kereganggan pada suatu komunikasi antara pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerjanya karena dipengaruhi beberapa faktor maka semangat kerja karyawan dapat menurun. Jadi seharusnya setiap personil organisasi memiliki kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun atasan guna untuk meningkatkan semangat

bagi setiap rekan kerja yang lain dan pada akhirnya mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melaksanakan penelitian pada perusahaan PT. Mitra Andalan Nusa untuk melihat bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan yang dirangkum kedalam judul "pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan komunikasi semangat kerja karyawan pada PT. Mitra Andalan Nusa (NusaNet) Palembang".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi secara Simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa?
3. Apakah Stress Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa?
4. Apakah Komunikasi secara Parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT. Mitra Andalan Nusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkeaan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, analisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi secara Simultan terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa
3. Pengaruh Stress Kerja terhadap semangat kerja karyawan perusahaan PT.Mitra Andalan Nusa
4. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Mitra Andalan Nusa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktik, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan acuan perbandingan untuk menemukan kebaruan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks dari penelitian ini kedepannya .

2. Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang teliti dalam memperhatikan karyawannya yang bekerja dan mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan.

3. Bagi pembaca

diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai variabel terkait yang diteliti terutama dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen sumber daya manusia. In UISU Press Biro Rektor UISU (Vol. 13, Issue 1). UISU Press Biro Rektor UISU.
- Anggita dan Badar. 2021. Semangat Kerja pada dinas pariwisata kota Bima jurnal Manajemen Dewantara Edisi Vol. 5 No. 2 (2021): 132-141.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME : Journal of Management, 4(1), 104–105.
- Biru, Mega. Utami, Hamidah Nayati dan Mayowan, Yuniadi. 2016. “Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang)”. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 39 No.2
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Caroline, M., & Kaligis, R. A. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. 1(8), 52-61.
- Devito Joseph A (2019) dalam P Pulung Puryana dan Azati Ismah Fauziah, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Ternate.
- Effendy, Onong Uchjana. 2019. Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk.
- Eko Murtisaputra, S.L.R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja,insentif,komunikasi dan senioritas terhadap semangatk Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari.

- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*,4(5), 831–842.
- Ghozali, Immam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Immam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(4), 417–424.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Liliweri, Alo. 2018. *Prasangka, Konflik Dan Komunikasi Antarbudaya*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . *Lintas Mediatama Bandung*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung, 6(1), 580–585.
- Nitisemito Alex S., 2015, *Manajemen Personalialia*, Galia Indonesia, Jakarta.
- P,Ruliana. 2016. *Komunikasi organisas,Teori dan Studi Kasus*, Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. Universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Sari, Novita. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jom FEKON*. Vol. 2, No. 1. Universitas

- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widiantary. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas PekanBaru. Jurnal Fekom. Volume 3, No.2 Juni 2016.