

REAKSI

02.01.2023

DITERIMA

Desember 2022

DIREVISI

Januari 2023

DISETUJUI

Januari 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang

Abdi Pangestu

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Indonesia

Helmy Adam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Indonesia

Abstract: *This study aims to examine the effect of work environment and work stress on the morale of auditors of Public Accounting Firms in Malang City. The population in this study includes auditors of Public Accounting Firm in Malang City, from which the samples of 69 auditors are selected through convenience sampling method. The primary data are collected from respondent questionnaires measured by a Likert scale and tested by validity, reliability, and classical assumption tests. This study applies descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with *f* test, *t* test, and dominant test, and employs an explanatory approach. The result of this study exhibited that work environment had a positive effect on morale, meaning that the more facilities obtained by the auditor are fulfilled, the higher the auditor's morale. Whilst, work stress had no effect on work morale.*

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Work Morale, Covid-19*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sampel yang mudah (convenience) dan jumlah sampel sebanyak 69 auditor. Metode pengambilan data primer yang digunakan adalah metode kuesioner dengan responden sebanyak 65 auditor. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan uji *F*, uji *t*, dan uji dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori (*Explanatory Research*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, artinya semakin terpenuhi fasilitas yang didapatkan oleh auditor maka semakin tinggi semangat kerja auditor. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Semangat Kerja, Covid-19

INDEKSASI

Google Scholar

**PENULIS
KORESPONDENSI**

Abdi Pangestu

abdi.dodik@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Brawijaya, Indonesia

PENDAHULUAN

Corona Virus atau yang dikenal dengan sebutan Covid-19, masuk di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Sebagai akibatnya pemerintah Indonesia memutuskan untuk menerapkan peraturan baru dengan skema bekerja di rumah atau disebut dengan WFH (*work from home*). Dalam perkembangannya, pelaksanaan WFH mengubah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi menjadi hal baru dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini diwujudkan dengan menerapkan pola kerja yaitu WFO dan WFH (Kemenkominfo, 2020).

Perkembangan Covid-19 berpengaruh pada seluruh profesi pekerjaan tak terkecuali seorang profesi auditor. Remote audit merupakan suatu metode komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan jarak jauh untuk membagi tugas antar anggota auditor. Menurut Agustin, (2021) bahwa remote audit adalah suatu inovasi yang dikembangkan untuk memperluas ruang lingkup komunikasi, menurunkan biaya perjalanan dan meningkatkan efisiensi waktu.

Adanya peraturan dalam menerapkan WFH membuat karyawan merasakan perbedaan lingkungan kerja dan stres kerja antara bekerja di kantor atau bekerja di dalam rumah. Menurut Sunyoto, (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan.

Di samping itu, stres kerja merupakan faktor yang timbul dari emosional seseorang dalam diri sendiri yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Penyebaran Covid-19 menimbulkan dampak negatif yang menuntut para karyawan untuk dapat beradaptasi dan waspada serta kecemasan yang terus menerus. Menurut Robbins, (2006) berpendapat bahwa stress yang dialami seorang individu dapat menimbulkan beberapa konsekuensi baik psikologis, fisiologis maupun perilaku.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai

tujuan erat kaitannya dengan semangat kerja yang dimiliki para karyawan yang bekerja di dalamnya. Menurut Sudarwan, (2004) berpendapat semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang individu dalam mengerjakan tugas-tugas dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi atau tujuan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan perbedaan pendapat. Penelitian Azhary, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja diterima sebagai faktor penentu semangat kerja. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Najalina & Dewi, (2017) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Namun lingkungan kerja diterima sebagai faktor penentu semangat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Banyak hal-hal negatif yang dapat menurunkan semangat kerja seseorang.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Perspektif Psikologis

Teori perspektif psikologi merupakan sintesis dari berbagai macam pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) dalam (Noverina et al., 2020) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, berpendapat bahwa panduan untuk mempelajari perilaku seseorang di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus response. Model ini kemudian dikembangkan menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menggunakan model S-O-R merupakan pengembangan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka lingkungan kerja sebagai stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi tingkah laku

dan motif yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

Teori Perspektif Perilaku

Perspektif ini diperkenalkan pertama kali oleh John B. Watson pada 1949 dalam (Pandjaitan et al., 2019). Menurut perspektif ini ada 3 objek yang menjadi perhatian psikologi yaitu: dapat diamati (*observable*), apa yang dikatakan (*saying*), dan apa yang dilakukan (*doing*). Dalam perspektif ini, tingkah laku merupakan respons dan lingkungan sebagai rangsangan (stimulus). Dengan demikian, tingkah laku merupakan respons terhadap rangsangan yang datang dari lingkungan sekitar.

Dalam perkembangannya, B.F. Skinner (1953,1957,1974) memperluas perspektif perilaku dengan istilah *operant behaviour* dan *reinforcement*. *Operant behaviour* merupakan tingkah laku yang beroperasi dalam suatu lingkungan dengan cara tertentu yang memunculkan akibat atau perubahan dalam lingkungan tersebut. Adapun *reinforcement* merupakan proses akibat atau perubahan yang terjadi di dalam lingkungan yang memperkuat perilaku di masa depan.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja diartikan sebagai suatu keadaan rohaniah atau perilaku seorang individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan pada diri untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan (Siswanto, 2000). Menurut (Busro, 2018) berpendapat bahwa semangat kerja didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan berbagai macam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Semangat Kerja

Ada beberapa indikator yang membuat seorang individu dalam semangat kerja yang

dikemukakan Nitisemito (2008) dalam (Busro, 2018) adalah sebagai berikut:

Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu pengumpulan, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Produktivitas diukur dengan tiga indikator yaitu:

Profesionalitas dalam penyelesaian pekerjaan, Tidak menunda pekerjaan, Mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Tingkat kehadiran yang rendah

Seorang karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja dikarenakan persentase kehadiran seorang karyawan yang rendah. Absensi yang rendah dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

Cuti, Keterlambatan, Tidak hadir tanpa keterangan atau *alpha*, Seseorang yang sedang sakit.

Labour Turn-over

Tingkatan seorang karyawan keluar masuk organisasi atau perusahaan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan senang, nyaman, dll dalam bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan dapat berdampak dalam kegiatan yang ada di perusahaan. *Labour Turn-over* diukur dua indikator yaitu:

Senang bekerja di perusahaan atau organisasi yang ditempati, Setia terhadap perusahaan.

Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja seorang karyawan dapat meningkat apabila seseorang tidak mengalami kegelisahan. Kegelisahan dapat dilihat dari faktor ketidak tenangan, keluhan dalam bekerja dan hal-hal lainnya. Kegelisahan diukur dengan empat indikator yaitu:

Kepuasan dalam bekerja, Ketenangan dalam bekerja, Keamanan dan kenyamanan

dalam bekerja, Hubungan kerja yang harmonis.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja merupakan situasi yang ada disekitar karyawan dalam proses kegiatan organisasi yang mencerminkan kepuasan para karyawan untuk membantu tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Tyssen (2005:58) dalam (Bahri, 2018) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan kerja serta kualitas yang mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh (Sedarmayanti 2011:26) diantaranya sebagai berikut:

Pencahayaan di ruang kerja. Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan membantu meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Sirkulasi udara di ruang kerja. Ruangan kerja harus memiliki udara yang tercukupi untuk kebutuhan para karyawan. Kebisingan. Suara yang mengganggu pendengaran dapat menurunkan konsentrasi seseorang. Penggunaan warna. Warna dapat mempengaruhi emosional manusia. Kelembaban udara.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh (Soetjipto 2008:87) diantaranya sebagai berikut:

Hubungan yang harmonis

Dengan menjalin hubungan yang baik akan meningkatkan semangat dan hasil kerja para karyawan.

Kesempatan untuk maju

Merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh para karyawan

dalam memberikan ide-ide dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dari berbagai gangguan yang dapat membahayakan keselamatan para karyawan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang (Ivancevich & Matteson, 1980).

Menurut (Moekijat 2009) dalam (Azhary, 2020) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantai oleh banyaknya perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi dari setiap tindakan dari luar, peristiwa yang menekankan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang.

a. Teori Manajemen Stres Kerja

Teori Linier Negatif

Teori linier negatif didasarkan pada premis bahwa stres kerja pada setiap tingkat akan menghabiskan waktu, energi, perhatian individu yang dapat menghilangkan tugas yang ada dan mengakibatkan hambatan pada kinerja (Jamal, 1985).

Teori Linier Positif

Menurut (Meglino, 1977) ber hipotesis bahwa, pada tingkat stres yang rendah, tantangan yang didapatkan seorang individu tidak ada dan mengakibatkan kinerjanya buruk.

Teori U Terbalik (*Inverted U Theory*)

Menurut (Robbins, 2006), logika yang mendasari teori U terbalik adalah bahwa stres kerja pada tingkat rendah sampai sedang dapat merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi seorang individu. Namun,

apabila stres kerja berlebihan maka akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai yang mengakibatkan kinerja menurun.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diutarakan oleh (Stephen P.; Judge, 2008) terbagi dalam tiga aspek yang diantaranya sebagai berikut:

Gejala psikologis

Stress kerja menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang sederhana dari stress. Seseorang individu yang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan berlebih, konflik ditempat kerja, terjadinya ambiguitas (ketidakjelasan) dalam pekerjaan, dan beban kerja sehingga gejala stress meningkat. Indikator psikologis, meliputi:

Mudah tersinggung, Tidak komunikatif, Sering termenung atau berdiam diri, Mudah lelah mental

Gejala fisiologis

Gejala stress dapat menciptakan perubahan pada tubuh seseorang individu dalam metabolisme, meningkatnya detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Indikator fisiologis, meliputi:

Mudah lelah secara fisik, Gangguan pada saraf kepala, seperti contoh pusing, Merasakan rasa berdebar dengan perubahan tekanan darah naik atau turun, *Insomnia*

Gejala perilaku

Gejala stress dapat merubah keperilakuan seseorang mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol, dan gangguan tidur. Indikator perilaku, meliputi:

Merokok, Menunda pekerjaan, Melakukan hal yang merugikan

bagi perusahaan, Perilaku makan yang tidak normal

Pandemi Covid-19

Pekerjaan di Masa Pandemi

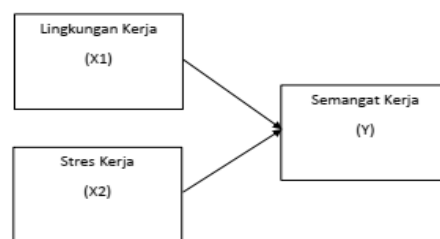
Menurut (McKibbin & Fernando, 2021) berpendapat bahwa pandemi Covid 19 merupakan penyebab munculnya tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap perekonomian global.

Perbedaan WFH dan WFO

Keleluasaan waktu bekerja (*work flexibility*) merupakan sistem pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kerja kepada karyawannya dalam mengatur jam kerja sendiri (Mungkasa, 2020). Menurut (Atkinson & Hall, 2011) berpendapat bahwa bekerja secara leluasa diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengatur waktu bekerja, tempat bekerja, dan penjadwalan kerja sendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Van Doremalen et al., 2021) dalam (Setiawan, N. & Fitrianto, 2021) Jika karyawan melaksanakan pekerjaannya di kantor secara *offline*, maka jam kerja dapat disesuaikan dengan ketentuan jam operasional perusahaan. Jika proses kerja karyawan dilakukan di rumah, maka jam kerja mengalami peningkatan lebih panjang.

Kerangka Pikir Penelitian



GAMBAR 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Pengembangan Hipotesis

Teori perpektif psikologis merupakan pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku (Luthans, 1985). Dalam mempelajari tingkah laku seseorang di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus response. Pendekatan

stimulus respon menempatkan lingkungan kerja sebagai stimulus akan mempengaruhi tingkah laku sebagai respon. Lingkungan kerja adalah suatu tempat berkumpulnya sejumlah kelompok yang ada di dalamnya terdapat fasilitas-fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2013: 23). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik dan non fisik harus mendapatkan dukungan yang baik agar dapat meningkatkan semangat kerja. Para auditor yang mendapatkan fasilitas yang memadai dan komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja. Hipotesis mengacu pada hasil penelitian Pasaribu (2017) yang meneliti di CV. Jaya Karya Pekanbaru dan penelitian Setiawan, A. (2018) yang meneliti di Universitas Panca Budi Medan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja. Dalam meningkatkan semangat kerja perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja untuk efektifitas kerja para pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Maka hipotesis yang diambil pada penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

Theory Inverted U merupakan teori yang beranggapan stres kerja dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja bergantung pada ukuran stres atau kinerja (Robbins, 2006). Stres kerja merupakan suatu keadaan di mana kondisi fisik atau psikis seseorang yang terkena gangguan dari dalam atau luar sehingga mengakibatkan ketegangan dan munculnya perilaku yang tidak biasa (Julvia, 2016:59). Dalam penelitian ini, stres kerja yang dirasakan seseorang auditor akibat dari beban kerja yang diterima akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Selain beban kerja terdapat hal yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu tekanan pekerjaan, ketidakjelasan tugas dan batasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hipotesis diambil dari penelitian Hidayat et al., (2019) yang meneliti karyawan pabrik dan Najalina & Dewi, (2017) yang meneliti di BKPSDM Kota Batu yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Stres kerja memiliki batasan tertentu dalam meningkatkan kinerja

karyawan, namun apabila dirasakan terus menerus akan berdampak pada kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peranan penting pada kualitas karyawan khususnya profesi auditor. Maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

H2: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang digunakan peneliti adalah Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Peneliti memilih auditor KAP sebagai populasi penelitian. Dalam pengambilan sampel, menggunakan metode kemudahan (*convenience*) yaitu bersifat non-probabilitas sampling dengan pertimbangan apabila setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel atau anggota yang paling mudah diakses dipilih sebagai subjek penelitian. Auditor tersebut di dapat dari jumlah target responden tiap Kantor Akuntan Publik yaitu 6-8 responden dari 10 KAP yang akan peneliti sebariskan kuisionernya. Penentuan sampel berpedoman pada pernyataan (Roscoe 1975) dalam (Sekaran dan Bougie 2017:87) mengenai penentuan ukuran sampel dalam suatu penelitian yang layak, yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sampel, serta dalam penelitian multivariat ukuran sampel sebaiknya 10 kali atau lebih besar dari jumlah variabel yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Selain itu, skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah skala likert. Dalam menganalisis data penelitian, terdapat tiga metode analisis, yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang dengan total 65 auditor. Jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh

auditor perempuan sebesar 60% dan sisanya sebesar 40% merupakan auditor laki-laki. Selain itu, umur responden berada pada rentang diatas 21 tahun hingga lebih dari 40 tahun. Selanjutnya, lama bekerja responden berada pada rentang dibawah 3 tahun hingga diatas 10 tahun. Responden juga memiliki latar

belakang pendidikan berbeda-beda yang didominasi dengan tingkat pendidikan terakhir yaitu S1.

Hasil Analisis Data
Hasil Uji Instrumen Penelitian
Hasil Uji Validitas

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS

Item	R Hitung	Sig	R Tabel	Keterangan	Item	R Hitung	Sig	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,853	0.000	0,2058	Valid	X2.9	0,821	0.000	0,2058	Valid
X1.2	0,857	0.000	0,2058	Valid	X2.10	0,499	0.000	0,2058	Valid
X1.3	0,644	0.000	0,2058	Valid	X2.11	0,503	0.000	0,2058	Valid
X1.4	0,668	0.000	0,2058	Valid	X2.12	0,541	0.000	0,2058	Valid
X1.5	0,841	0.000	0,2058	Valid	X2.13	0,602	0.000	0,2058	Valid
X1.6	0,823	0.000	0,2058	Valid	Y.1	0,737	0.000	0,2058	Valid
X1.7	0,909	0.000	0,2058	Valid	Y.2	0,758	0.000	0,2058	Valid
X1.8	0,806	0.000	0,2058	Valid	Y.3	0,778	0.000	0,2058	Valid
X1.9	0,628	0.000	0,2058	Valid	Y.4	0,758	0.000	0,2058	Valid
X1.10	0,802	0.000	0,2058	Valid	Y.5	0,711	0.000	0,2058	Valid
X1.11	0,663	0.000	0,2058	Valid	Y.6	0,649	0.000	0,2058	Valid
X1.12	0,654	0.000	0,2058	Valid	Y.7	0,693	0.000	0,2058	Valid
X2.1	0,623	0.000	0,2058	Valid	Y.8	0,678	0.000	0,2058	Valid
X2.2	0,7	0.000	0,2058	Valid	Y.9	0,476	0.000	0,2058	Valid
X2.3	0,617	0.000	0,2058	Valid	Y.10	0,772	0.000	0,2058	Valid
X2.4	0,589	0.000	0,2058	Valid	Y.11	0,718	0.000	0,2058	Valid
X2.5	0,826	0.000	0,2058	Valid	Y.12	0,444	0.000	0,2058	Valid
X2.6	0,812	0.000	0,2058	Valid	Y.13	0,587	0.000	0,2058	Valid
X2.7	0,737	0.000	0,2058	Valid	Y.14	0,524	0.000	0,2058	Valid
X2.8	0,801	0.000	0,2058	Valid					

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig.r item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) yang berarti tiap-tiap variabel pertanyaan adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 2. HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistic		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,931	0,035	12

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Hasil Analisi Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

TABEL 3. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,51792295
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,046
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2022)

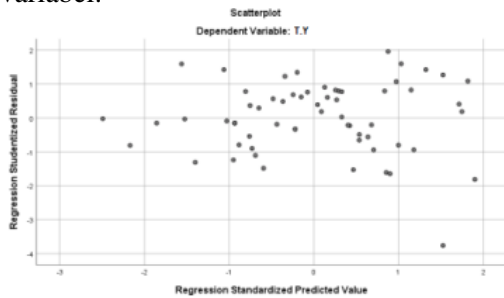
Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

TABEL 4. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja (X1)	0,963	1,039
Stress kerja (X2)	0,963	1,039

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.



GAMBAR 1. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Dari hasil penelitian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar

TABEL 6. HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195,67	2	597,835	13,632	,000 ^b
	Residual	2718,932	62	43,854		
	Total	3914,602	64			

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari uji signifikansi simultan yang telah dilakukan terdapat nilai F_{hitung} sebesar 13,632 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,145) dan nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk

TABEL 7. HASIL UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,064	6,693			4,342	0
	T.X1	0,537	0,111	0,524		4,859	0
	T.X2	-0,083	0,089	-0,101		-0,936	0,35

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak adanya heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
TABEL 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	0,305	0,283	6,62222

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari analisis yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil *adjusted* sebesar 0,283 yang berarti bahwa variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen sejauh 28,3%. Sedangkan sisanya sebanyak 71,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* yang tidak terlalu besar ini dikarenakan sampel penelitian yang diteliti memiliki karakteristik yang bervariasi dan berbeda-beda, sehingga yang diteliti akan memberi pengaruh dari tiap sampel.

Hasil Uji Hipotesis

memprediksi variabel dependen dan memberikan indikasi bahwa salah satu variabel independen atau semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja akan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu semangat kerja.

Hasil pengujian variabel X_1 (Lingkungan kerja) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan nilai t_{hitung} (4,859) > t_{tabel}

one tail (1.66980) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat diartikan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka semangat kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian variabel X_2 (Stres kerja) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan nilai $t_{hitung} (-0,936) < t_{tabel}$ (1.66980) dan nilai signifikansinya $0,35 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima H_2 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa semangat kerja tidak dapat dipengaruhi oleh stres kerja atau variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Malang. pengaruh positif menunjukkan hubungan yang searah atau selaras, yang berarti baik dan kondusif lingkungan kerja fisik maupun non fisik, maka semakin meningkatnya semangat kerja para karyawan. sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik dan non fisik, maka semakin menurunnya semangat kerja para karyawan.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Malang. Hal ini dikarenakan seorang individu dapat memahami pekerjaan utamanya dan memperhatikan kinerja untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Karyawan diharapkan bisa mengabaikan kesulitan yang menciptakan hambatan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik terlepas dari apa yang terjadi di lingkungan kerja.

Saran

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

Saran bagi peneliti di masa mendatang

Peneliti perlu memperhatikan kembali rentang waktu yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat memperoleh sampel yang lebih besar dan akurat.

Peneliti perlu mengenali responden yang akan diberikan kuesioner. Hal ini untuk mendapatkan data responden dengan tepat. Peneliti perlu menambahkan variabel lainnya seperti pengawasan, motivasi dan kepemimpinan untuk diuji dan agar dapat menghasilkan R^2 yang lebih besar lagi.

Saran bagi Kantor Akuntan Publik

Diharapkan KAP dapat mempertahankan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan para karyawan, maka para karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja para karyawan dapat meningkat sehingga KAP dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan. Mengingat pentingnya dalam mempertahankan semangat kerja para karyawan, pimpinan perusahaan atau organisasi mampu menjaga stress kerja para pegawai. Dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja para karyawan, namun aspek ini perlu diperhatikan. Perlu adanya perhatian khusus mengenai gejala stress kerja yang dirasakan para karyawan dengan memonitori segala aspek yang dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, Kantor Akuntan Publik di Kota Malang dapat melaksanakan sosialisasi dengan tepat sasaran pada seluruh auditor terkait pelaksanaan sistem kerja yang diterapkan di masa pandemi COVID-19 dan penggunaan fasilitas penunjang pekerjaan agar dapat digunakan secara efektif. Pentingnya lingkungan kerja yang baik dan nyaman membuat para-auditor bekerja lebih giat dan bersemangat dalam

mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan perlu memperhatikan juga dalam manajemen stres para-auditor supaya tidak adanya hambatan karena faktor psikologi, fisiologis, dan perilaku auditor yang menimbulkan stres kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dikarenakan waktu penelitian ini dilakukan bersamaan dengan *peak season* auditor, mengakibatkan peneliti tidak mengetahui jumlah populasi yang benar di dalam KAP Kota Malang. Adanya kesalahan kuesioner yang menganggap keseluruhan auditor melakukan WFH tanpa mengetahui kebenarannya. Namun ternyata hanya sedikit auditor yang melakukan WFH dan sebagian lainnya melakukan WFO.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Respon Internal Audit atas Dampak Pandemi Covid-19, *15*(2), 293–306.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, *33*(2), 88–105. <https://doi.org/10.1108/014254511111096659>
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Al-Dzahab*, *1*(2), 127–135.
- Bahri, S. M. (2018). *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Publishing. Surabaya. Jakad Media Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenada Media Group*.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, *14*(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective* (II). Glenview: Scott Foresman.
- Jamal, M. (1985). Relationship of Job Stress to Job Performance: A Study of Managers and Blue-Collar Workers. *Human Relations*, *38*(5), 409–424. <https://doi.org/10.1177/001872678503800502>
- Kemenkominfo. (2020). 1595850608-SE_MENKOMINFO_NO_4_TAHUN_2020_Ditetapkan_27_Juli_2020.pdf. Diambil dari https://jdih.kominfo.go.id/produk_hukum/view/id/746/t/surat+edaran+menteri+komunikasi+dan+informatika+nomor+4+tahun+2020
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2021). The global macroeconomic impacts of covid-19: Seven scenarios. *Asian Economic Papers*, *20*(2), 2–30. https://doi.org/10.1162/asep_a_00796
- Meglino, B. . (1977). Stress and performance: Are they always incompatible? *Supervisory Management*, *22*(3), 2–12.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, *4*(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Najalina, M., & Dewi, K. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu , Jawa Timur), 1–18.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Peronalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(2), 177–186.
- Pandjaitan, N. K., Virianita, R., & Falatehan, S. F. (2019). Modul Kuliah Mata Kuliah Psikologi Sosial (Kpm 234) Pokok Bahasan-01: Berbagai Perspektif Dalam Psikologi Sosial, (Kpm 234), 9. Diambil dari https://newlms.ipb.ac.id/pluginfile.php/307385/course/overviewfiles/Berbagai_perspektif_dalam_Psikologi_Sosial.pdf?forcedownload=1
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya

- Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–9.
- Robbins, P. S. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191–203. Diambil dari <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Setiawan, N., & Fitrianto, A. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. Diambil dari <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Siswanto, B. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Stephen P.; Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarwan, D. (2004). *Motivasi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusiaer, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.