

Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Harapan Inti Persada Indah)

Selvy Gunawan¹⁾, Eso Hernawan²⁾
^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : g.selvy8@gmail.com, eso.hernawan@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah guna mendapatkan informasi mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, serta lingkungan kerja pada semangat kerja karyawan di PT Harapan Inti Persada Indah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah yang mempunyai total 80 orang dimana pada penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel. Responden diberi kuesioner melewati Google Form kemudian dilakukan pengolahan memakai SPSS V23 guna melakukan analisis data. Peneliti memakai analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f untuk mendapatkan informasi benar tidaknya hipotesis yang terbentuk. Berlandaskan temuan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh persamaan analisis linear berganda $Y = 1.087 + 0,213 X_1 + 0,309 X_2 + 0,471 X_3$. Berdasarkan temuan uji t, diperoleh data yakni stres kerja dengan parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang bisa diamati dari stres kerja memiliki Thitung $5.238 > T_{tabel} 1,66488$ serta $sig\ 0,013 < 0,05$, konflik kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja yang dapat dilihat dari konflik kerja memiliki Thitung $3.493 > T_{tabel} 1.66488$ serta $sig\ 0,001 < 0,05$, dan lingkungan kerja dengan parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang bisa diamati dari lingkungan kerja mempunyai Thitung $2,535 > T_{tabel} 1.66488$ serta $sig\ 0,000 < 0,05$ dan berdasarkan temuan uji f dapat dilihat yaitu nilai Fhitung $29.648 > F_{tabel} 2,72$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ yang mempunyai arti H_0 ditolak serta H_a diterima.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan peningkatan persaingan di berbagai sektor. Dengan adanya persaingan tersebut, setiap perusahaan dihadapkan pada tuntutan dalam memperoleh serta mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu serta berkompeten yang berfungsi dalam pencapaian kesuksesan sehingga dapat berkompetisi secara efektif dengan perusahaan lain. SDM ialah modal dan aset yang krusial di perusahaan untuk mendukung berjalannya operasional perusahaan. Tanpa terdapatnya SDM yang bermutu, handal, serta berkompeten, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dan berkembang dengan baik. Maka dari itu, mengelola SDM dengan efektif sangat krusial dalam meraih visi, misi, serta tujuan perusahaan. Satu diantara penyebab utama dalam membangun kinerja pegawai yaitu semangat kerja. Dengan semangat kerja yang besar pada segenap pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak positif bagi kinerja pegawai tersebut. Semangat kerja yang tinggi bisa diamati dari siap sedia karyawan guna bekerja dengan sepenuh hati, adapun beberapa faktor yang bisa memberi dampak pada semangat kerja diantaranya stres kerja, konflik kerja, serta lingkungan dalam bekerja.

Stres kerja dapat timbul ketika ada ketidakseimbangan diantara potensi individu, tuntutan kerja dan sasaran organisasi yang dapat mempengaruhi fisik, psikis dan emosi seseorang. Stres kerja sangat berbahaya bagi karyawan dan perusahaan karena dapat menghambat kinerja pekerja serta dapat menurunkan produktivitas pekerja.

Konflik kerja yang berlangsung pada perusahaan umumnya timbul karena ketidak selarasan diantara dua atau lebih anggota organisasi maupun perusahaan dalam pembagian sumber daya yang terbatas dalam menjalankan pekerjaan atau disebabkan dikarenakan perbedaan tujuan, status, persepsi, atau nilai. Bila konflik kerja tidak bisa ditangani dengan baik, perihal ini akan memberi efek buruk bagi karyawan.

Lingkungan kerja adalah faktor krusial dalam memotivasi karyawan. Lingkungan kerja sangat penting karena memiliki dampak langsung pada cara pegawai menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Lingkungan kerja dikatakan berkualitas jika memungkinkan pegawai untuk bekerja secara ideal, sehat, aman, dan nyaman.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Ella Jauvani Sagala dalam (Wibowo, 2018) mengatakan yaitu :

“Stres kerja ialah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik serta mental, yang memberi dampak pada emosi, proses berpikir, serta keadaan keseluruhan seorang karyawan.”

Menurut Cahyono dalam (Iswanto & Wibowo, 2021) mengungkapkan:

“Stres kerja ialah rasa tertekan yang diderita karyawan dalam menghadapi pekerjaannya disebabkan oleh ketidakseimbangan diantara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Hal ini memberi efek pada perilaku dan keadaan fisik serta psikologis karyawan tersebut.”

Konflik Kerja

Menurut Tommy dalam (Valentina et al., 2020) mengungkapkan:

“Konflik kerja ialah pertentangan antar individua atau ketidakcocokan kondisi yang dirasa oleh karyawan yang disebabkan oleh kendala dalam komunikasi, ketidaksamaan tujuan dan perilaku terhadap keterikatan dalam kegiatan kerja.”

Menurut Rivai dalam (Wibowo & Listen, 2019) mengatakan bahwa :

“Konflik kerja merujuk pada perselisihan diantara dua atau lebih individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang wajib berbagi sumber daya yang terbatas atau terlibat dalam tugas kolaboratif, yang sering kali timbul dari posisi, tujuan, cita-cita, atau perspektif yang berbeda.”

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan yaitu :

“Lingkungan kerja ialah seluruh peralatan serta bahan yang tersedia di area sekitar tempat kerja, cara kerjanya, serta tata kerja yang terorganisir dengan baik sebagai tim ataupun per individu.”

Menurut Aris Munandar dalam (Novianti & Andy, 2024) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja juga ialah seluruh yang ada dilingkungan para pegawai sehingga dapat memberi efek dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan merupakan satu diantara faktor yang dapat membawa dampak pada kinerja seorang pegawai.”

Semangat Kerja

Menurut Alex S Nitisenito dalam (Andy & Sutrisna, 2018) mengatakan yaitu :

“Semangat kerja karyawan mengacu pada sikap mental seseorang atau kelompok yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif.”

Menurut Hasibuan dalam (Andy & Sutrisna, 2018) mengungkapkan:

“Semangat kerja mengacu pada motivasi dan kesungguhan seseorang untuk melakukan tugasnya secara efektif dan disiplin untuk mendapatkan produktivitas yang optimal.”

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan melalui survey dan melakukan uji untuk memastikan hipotesis. Menurut Sugiyono dalam (Aprilyani & Sutrisna, 2021) mengatakan bahwa metode kuantitatif dilandaskan pada teori positivisme, yang dipandang selaku metode ilmiah dikarenakan mencukupi kriteria ilmiah yang konkret atau empiris, rasional, terukur, obyektif, serta sistematis.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Andy & Sintya Dwi S, 2019) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah sekelompok hal atau orang yang ditentukan dengan ciri serta karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti guna dipelajari serta dianalisis selanjutnya.”

Pada penelitian ini populasi yang dipergunakan yakni semua karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah sejumlah delapan puluh orang karyawan

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Selly & Sutrisna, 2022) mengungkapkan :

“Sampel ialah bagian dari jumlah serta karakteristik populasi yang yang dipergunakan pada penelitian.”

Penelitian ini memakai pendekatan sampling jenuh dimana seluruh populasi jadi sampel yakni sejumlah 80 orang responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan melewati penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PT. Harapan Inti Persada Indah sebanyak 80 responden.

Teknik Analisis Data

Peneliti menerapkan SPSS versi 23 yang dijadikan alat statistik guna melakukan analisis data pada penelitian ini. Pada proses analisis data ini menggunakan beberapa pengujian yang terdiri dari, uji frekuensi, uji reliabilitas, uji validitas, koefisien korelasi, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F serta uji T.

Hasil

1. Tabel Ringkasan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui sebesar apa kapabilitas variabel independen dalam memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel dependen.”

Nilai Koefisien determinasi berkisar antara nol (0) hingga satu (1), sehingga jika hasil variabel independen semakin tinggi nilainya maka memiliki dampak yang besar juga, namun terjadi juga sebaliknya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.415	4.684
2	.707 ^b	.500	.487	4.384
3	.734 ^c	.539	.521	4.237

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

c. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23

Pada temuan tabel R^2 , dapat dilihat pada R Square model 3 yaitu variabel stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja mempunyai nilai 53,9% pada semangat kerja karyawan sedangkan sisanya 46,1 % (100% - 53%) diberi efek oleh faktor lain di luar penelitian ini.

• Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.811	3.353		3.821	.000
	Stres Kerja	.652	.086	.650	7.546	.000
2	(Constant)	7.754	3.459		2.242	.028
	Stres Kerja	.497	.092	.495	5.371	.000
	Konflik Kerja	.317	.091	.320	3.474	.001
3	(Constant)	1.087	4.254		.255	.799
	Stres Kerja	.471	.090	.469	5.238	.000
	Konflik Kerja	.309	.088	.311	3.493	.001
	Lingkungan Kerja	.213	.084	.200	2.535	.013

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

a. Pada hasil diatas, teramati t_{hitung} stress kerja (X_1) memiliki nilai 5,238. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 80-3 = 77$ yaitu bernilai 1,66488, Dengan demikian t_{hitung} besar daripada T_{tabel} atau dapat disebutkan bahwa $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dari itu menunjukkan H_0 ditolak serta H_a diterima.

b. Pada hasil diatas, terlihat t_{hitung} konflik kerja (X_2) memiliki nilai 3,493. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 80-3 = 77$ yaitu bernilai 1,66488, Dengan demikian T_{hitung} besar daripada T_{tabel} atau dapat disebutkan bahwa $t_{hitung} 3,493 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Maka dari itu menunjukkan H_0 ditolak serta H_a diterima.

c. Pada hasil diatas, terlihat t_{hitung} konflik kerja (X_3) memiliki nilai 2,535. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 80-3 = 77$ yaitu bernilai 1,66488, Dengan demikian t_{hitung} besar daripada T_{tabel} atau dapat disebutkan bahwa $t_{hitung} 2,535 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai Sig. $0,013 < 0,05$. Maka dari itu menunjukkan H_0 ditolak serta H_a diterima.

d. Pada hasil diatas, terlihat probabilitas yang didapat pada bagian signifikan pada variabel stres kerja bernilai 0,000, konflik kerja bernilai 0,001 dan lingkungan kerja bernilai 0,013. Maka dapat disebut kalau H_0 ditolak dan H_a diterima karena probabilitas berada dibawah 0,05, mempunyai arti mempunyai dampak yang signifikan

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.305	1	1249.305	56.936	.000 ^b
	Residual	1711.495	78	21.942		
	Total	2960.800	79			
2	Regression	1481.220	2	740.610	38.543	.000 ^c
	Residual	1479.580	77	19.215		
	Total	2960.800	79			
3	Regression	1596.584	3	532.195	29.648	.000 ^d
	Residual	1364.216	76	17.950		
	Total	2960.800	79			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

c. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

d. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 23

Pada hasil di atas dapat dilihat pada model 3 bahwa nilai f_{tabel} sebesar 29.648 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan f_{tabel} bernilai 2,72, maka nilai $f_{hitung} 29,648 > nilai f_{tabel} 2,72$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima **yang**

berarti variabel stress kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel semangat kerja

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t didapatkan nilai $t_{hitung} 5,238 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti pada pengujian ini menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Harapan Inti Persada Indah.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t didapatkan nilai $t_{hitung} 3,493 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti pada pengujian ini menegaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Harapan Inti Persada Indah.
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t didapatkan nilai $t_{hitung} 2,535 > t_{tabel} 1,66488$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti pada pengujian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Harapan Inti Persada Indah.
4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis F didapatkan nilai $F_{hitung} 29,648 > F_{tabel} 2,72$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau pada pengujian ini menegaskan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Harapan Inti Persada Indah.

REFERENSI

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, A., & Sintya Dwi S, I. A. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECO-Buss*, 2(1), 30–44. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.98>
- Aprilyani, N., & Sutrisna, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117–122.

- Iswanto, D., & Wibowo, F. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 34–41.
- Novianti, E., & Andy, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima. *ECo-Sync: Economy Synchronization*, 1(1), 41–53.
- Selly, S., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi, Kopi Clbk). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842–848.
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 93–103.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.