

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Singgih Hermawan

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No.1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Email: singgihhermawan94@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: singgihhermawan94@gmail.com

Submitted: 19/05/2023; Accepted: 25/06/2023; Published: 30/06/2023

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan angket atau kuesioner. Responden penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, maka data yang diperoleh adalah diolah dengan menggunakan SPSS 22. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci : Konflik Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

Abstract-This study aims to determine the effect of work conflict, workload and work environment on employee morale. The type of research used in this research is quantitative research. Collecting research data using a questionnaire or questionnaire. The respondents of this research were 50 employees of PT. Gruti Lestari Pratama Sinunukan, Mandailing Natal. The data analysis technique uses multiple regression, so the data obtained is processed using SPSS 22. The results show that work conflict has a negative effect on morale, workload has a negative effect on morale, work environment has a positive effect on morale. The results of the F test show that the variables of work conflict, workload, work environment have a positive and significant effect on morale.

Keywords: Work Conflict; Workload; Work Environment; Work Morale

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat terutama dibidang perkebunan. Perkembangan perkebunan di Indonesia mengalami kemajuan yang cepat dan pesat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar segala aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat mengurangi konflik dan beban kerja serta lingkungan yang nyaman agar semangat karyawan meningkat. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan keinginan karyawan yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari karyawan maka perusahaan perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat (Hartini, 2001:59). Konflik adalah pertentangan antara dua orang atau lebih dalam perusahaan karena berbeda pendapat, nilai, tujuan dan persaingan untuk posisi dan kekuasaan menurut pandangan masing – masing untuk mencapai tujuan.

Beban kerja menjadi faktor kunci dalam proses kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2003) menyatakan “bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan persepsi” menurut Robins (2007:160) “persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisir dan mentafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka”. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang ia harus selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan semangat dari para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan semangat kerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.

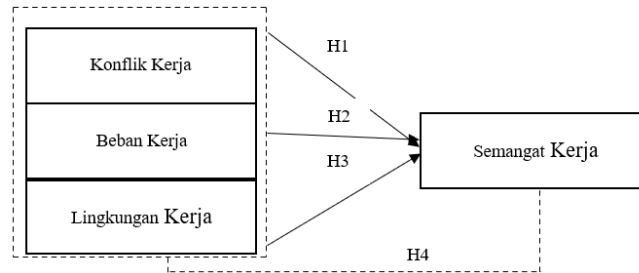
PT. Gruti Lestari Pratama merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta penghasil kelapa sawit Tandan Buah Segar (TBS) di Sumatera Utara. Kehadiran perusahaan ini sangat berperan sekali dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah, selain dari peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) juga dapat menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat luas umumnya dan juga masyarakat sekitar khususnya. Sehingga dengan kehadiran perusahaan perkebunan ini, secara tidak langsung PT. Gruti Lestari Pratama sudah turut membantu program pemerintah yaitu mengentaskan kemiskinan dan mengurangi pengangguran.

Berdasarkan observasi dilapangan secara sederhana di perusahaan PT. Gruti Lestari Pratama cabang unit kebun Sinunukan, Kabupaten Mandailing Natal maka didapat fenomena yang terjadi saat ini beban kerja yang dirasakan karyawan karena atasan terlalu membebani anggotanya dengan volume kerja yang terlalu banyak. Kelelahan akibat beban kerja seringkali diartikan sebagai proses penurunan efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melakukan kegiatan yang harus dilakukan. Hal ini dapat menurunkan semangat dalam melakukan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Berikut adalah gambar kerangka konseptual dengan menghubungkan konflik kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Unit Kebun Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Unit Kebun Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Unit Kebun Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal
4. Konflik kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Unit Kebun Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa ada 50 responden yang ada di PT. Gruti Lestari Pratama sebagai objek penelitian. Terdiri dari usia berusia <30 tahun responden 16 atau (32.0%), usia 31-39 tahun responden 24 atau (48.0%), usia 40-9 tahun responden 7 atau (14.0%), usia >50 tahun responden 3 atau (6.0%). Dengan jenis kelamin responden Laki-laki 36 atau (72.0%). responden perempuan 14 atau (28.0%). Jenjang pendidikan SD 3 responden atau (6.0%) SMP 5 responden atau (10.0%) SMA 38 responden atau (76.0%) Diploma 1 responden atau (2.0%) S-1 3 reponden atau (6.0%). Status pernikahan belum menikah 4 responden atau (8.0%), menikah 46 responden atau (92.0%). Status kepegawaian belum tetap 2 responden (4.0%) pegawai tetap 48 responden atau (96.0%). Masa kerja responden < 2 tahun 4 atau (8.0%), responden 2-5 tahun 7 atau (14.0%), responden 6-10 tahun 18 atau (36.0%), responden 11-15 tahun 13 atau (26.0%), responden >15 tahun 8 atau (16.0%).

3.2 Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig (2-tiled) untuk semua item variable X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y berada dibawah 0.05.

3.3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Alpa Cornbach di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel X_1 (konflik kerja) sebesar 0,725, nilai koefisien reliabilitas variabel X_2 (beban kerja) sebesar 0,604, nilai koefisien reliabilitas variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 0,689, nilai koefisien reliabilitas variabel Y (semangat kerja) sebesar 0,842

3.4 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 1. Model Koefisien Determinasi Antar Variabel

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,506 ^a	0,256	0,207	2.14028

Dari tabel 1 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,207 dilihat dari kolom Adjusted R Square. yang berarti kontribusi variabel independen menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen sebesar 20,7% sedangkan sisanya 79.3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.4 Uji T

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri. Kriteria di uji ini dapat dilihat dari nilai signifikasinya apakah lebih atau kurang dari 5% (0,05) maka variabel secara individu atau parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2. Uji T Variabel Independen Secara Individual

Model	T	Sig.
Konflik Kerja	0,571	0,571
Beban Kerja	0,672	0,505

Model	T	Sig.
Lingkungan Kerja	2.627	0,012

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel konflik kerja
Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0.571 > 0.05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.
2. Pengaruh variabel beban kerja
Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0.505 > 0.05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja
Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0.012 < 0.05$. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

3.5 Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk tujuan mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Uji F Variabel Independen Secara Bersama-Sama (ANOVA)

F	Sig.
5.269	0.003

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan $0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3.6 Uji Multikolonieritas

Analisis terhadap problem multikolonieritas di lakukan dengan melihat nilai variante inflation factor (VIF), jika nilai VIF yang di amati > 10 maka diduga terjadi problem multikolonieritas.

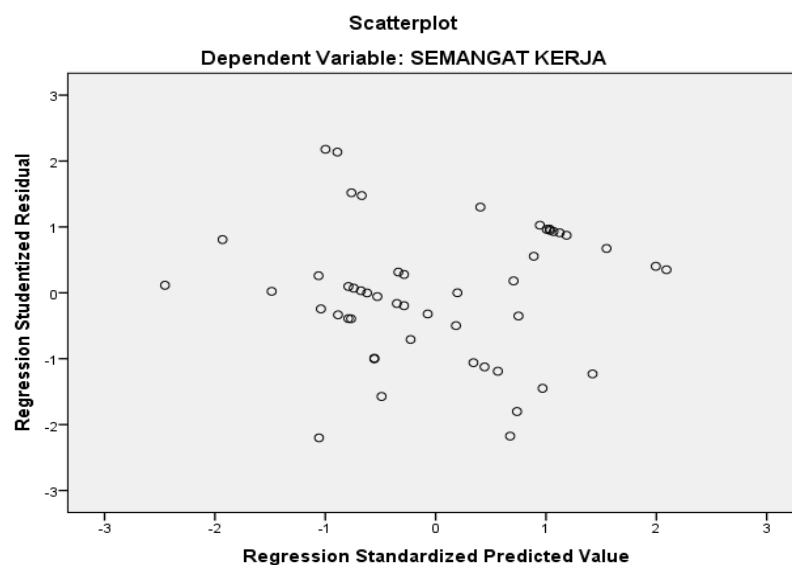
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Kerja	0,918	1.089	Tidak ada Multikolonieritas
Beban Kerja	0,680	1.470	Tidak ada Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,656	1.525	Tidak ada Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa konflik kerja terhadap semangat kerja nilai tolerans $0.918 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1.089 < 10$, beban kerja terhadap semangat kerja nilai tolerans $0.680 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1.470 < 10$ dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja nilai tolerans $0.656 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1.525 < 10$ sehingga tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

3.7 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada scatterplot menyebar di kiri dan dikanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa dalam regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0.571 > 0.05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya konflik kerja apabila konflik kerja terus menerus terjadi dilingkungan perusahaan maka karyawan pun akan kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, ini akan menurunkan semangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayuna & Edi, 2019) pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di pt. dexe medica cabang medan yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0,505 > 0.05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan tingkat intensitas pembebanan yang terlalu tinggi akan menurunkan semangat dalam bekerja, sebaliknya jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang wajar agar tidak menurunkan semangat dalam bekerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novemari et al., 2019) pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja sengan kompetensi variable intervening pada ditreskrim polda riau yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar $0.012 < 0.05$. . sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik membuat semangat kerja karyawan meningkat, lingkungan kerja yang kondusif maka akan tercipta rasa aman dan nyaman, sebaliknya jika lingkungan tidak kondusif maka akan tercipta rasa tidak aman dan nyaman dan akan berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Annisa, 2015) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3.8.4 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 3 hasil uji F test (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai signifikansinya sebesar $0.003 < 0.05$. Hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan variable konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima.

4. KESIMPULAN

Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Dari hasil uji simultan yang dilakukan pada hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Gruti Lestari Pratama. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik membuat semangat kerja karyawan meningkat, lingkungan kerja yang kondusif maka akan tercipta rasa aman dan nyaman, sebaliknya jika lingkungan tidak kondusif maka akan tercipta rasa tidak aman dan nyaman dan akan berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan.

REFERENCES

- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. 3(5), 1452–1463.
- Arifah, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). Bisma (Bisnis Dan Manajemen).
- Ayuna, A., & Edi, S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexe Medica Cabang Medan. Jurnal Bisnis Corporate, 4(1), 10–27.
- Danang, S. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. . (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kerlinger, Fred N & Pedhazur, E. J. (1987). Korelasi dan Analisis Regresi Ganda. Yogyakarta: Nur Cahya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Moekijat. (1995). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.



- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BBFE UGM.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.