



**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ALAM
HIJAU KONSULTAN**

SKRIPSI

Disajikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

BENDA FEBRIANTY

NPM. 1815310894

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAM HIJAU KONSULTAN

NAMA : DINDA FEBRIANTY
N.P.M : 1815310894
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Oktober 2022

DIKETAHUI,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Rilonga, B.A., M.Sc. M.

KAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Ramadhan Harahep, S.E., S.Psi., M.Si.

Nuraini Kemalasar Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DINDA FEBRIANTY

NPM : 1815310894

Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAM HIJAU KONSULTAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat) ;
2. Memberikan Izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

KAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

Medan, Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



Dinda Febrianty

1815310894

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Febrianty
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Selamat, 27 Februari 2000
NPM : 1815310894
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Diski Glugur Rimbun Dusun II No 59 E, Telaga Sari

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



Dinda Febrianty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,800 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 80% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

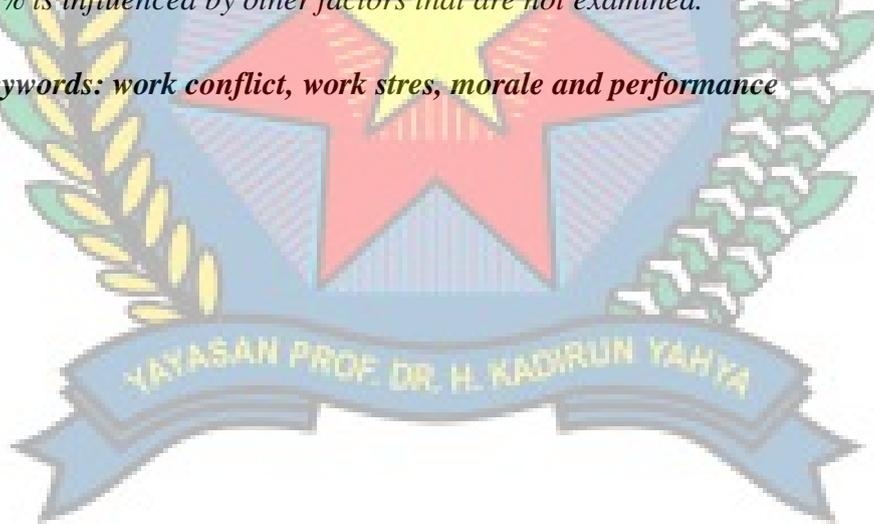
Kata Kunci: konflik kerja, stres kerja, semangat kerja dan kinerja



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work conflict (X_1), work stress (X_2), and work morale (X_3) on the performance (Y) of employees at PT Alam Hijau Consultant. With a sample of 60 respondents. The data collection technique is done by using a questionnaire/questionnaire. The analysis used is statistical data analysis using SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 program for windows, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that work conflict (X_1), work stress (X_2), and work morale (X_3) partially have a positive and significant influence on the performance (Y) of employees at PT Alam Hijau Consultant. While the simultaneous testing of variables in this study consisting of work conflict (X_1), work stress (X_2), and work spirit (X_3) had a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT Alam Hijau Consultant. While the level of determination coefficient reaches 0.800, which means that the independent variable in this study has an influence of 80% on the dependent variable, while the remaining 20% is influenced by other factors that are not examined.

Keywords: *work conflict, work stress, morale and performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar.,CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.SC.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan bimbingan, arahan dan selama proses penulisan proposal penelitian ini.

5. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bunda Arsinah dan Ayah Bambang Laila Syahputra yang selalu memberikan semangat, kasih sayang, do'a yang tulus serta dukungan kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis menuntut ilmu di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh mahasiswa/i Manajemen Panca Budi Angkatan 2018.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, Juli 2022

Dinda Febrianty
1815310894

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Indikator Kinerja	23
2. Konflik Kerja	26
a. Pengertian Konflik Kerja	26
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik.....	27
c. Indikator Konflik Kerja	29
3. Stres Kerja	30
a. Pengertian Stres Kerja	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.	31
c. Indikator Stres Kerja.....	32
4. Semangat Kerja	34
a. Pengertian Semangat Kerja	34
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat...	35
c. Indikator Semangat Kerja	37
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Konseptual.....	41
D. Hipotesis.....	45

BAB III : METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
1. Tempat Penelitian	47
2. Waktu Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional Variabel	48
D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	49
1. Populasi	49
2. Sampel.....	50
3. Jenis Data.....	50
4. Sumber Data	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Instrumen	52
2. Uji Statistik Deskriptif	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4. Uji Regresi Linear Berganda	56
5. Uji Hipotesis	56
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian.....	59
1. Gambaran Umum PT Alam Hijau Konsultan.....	59
a. Sekilas Tentang PT Alam Hijau Konsultan.....	59
b. Visi dan Misi PT Alam Hijau Konsultan.....	60
c. Struktur Organisasi PT Alam Hijau Konsultan	60
2. Karakteristik Responden	62
3. Hasil Analisis Data.....	64
a. Uji Instrumen	64
1) Hasil Pengujin Validitas	64
2) Hasil Pengujian Reliabilitas	67
b. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	70
c. Hasil Uji Asumsi Klasik	72
1) Uji Normalitas	72
2) Uji Multikolinieritas	74
3) Uji Heterokedastisitas	75
d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
e. Hasil Uji Hipotesis	78
1) Uji Parsial (Uji-t).....	78
2) Uji Simultan (Uji-F)	80
3) Uji Koefisien Determinasi	81
B. Pembahasan	81
1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan.....	82
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan.....	83

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan.....	84
4. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan	85
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan PT Alam Hijau Konsultan.....	4
Tabel 1.2	Pra Survey Variabel Kinerja.....	6
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel Konflik Kerja.....	7
Tabel 1.4	Pra Survey Variabel Stres Kerja	8
Tabel 1.5	Pra Survey Variabel Semangat Kerja.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	48
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Konflik Kerja.....	65
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja	65
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Semangat Kerja	66
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Kinerja.....	67
Tabel 4.8	Tingkat Reliabilitas	68
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas Konflik Kerja	68
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas Stres Kerja	69
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas Semangat Kerja.....	69
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja.....	69
Tabel 4.13	Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	70
Tabel 4.14	Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 4.15	Hasil Multikolinieritas	75
Tabel 4.16	Hasil Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	79
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	80
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4.2 Histogram.....	72
Gambar 4.3 <i>Probability Plot</i>	73
Gambar 4.4 <i>Scatter Plot</i>	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi industri saat ini, suatu perusahaan harus mampu mengikuti perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Adanya perubahan yang terjadi di perusahaan secara langsung atau tidak langsung akan memberi pengaruh terhadap kondisi perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dihadapkan dengan kondisi dimana meningkatkan kualitas kinerja karyawan amat penting demi mempertahankan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai perusahaan. Suatu perusahaan tentu akan mempunyai target tersendiri yang harus dicapai, untuk mencapai targetnya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan mengupayakan memajukan kinerja karyawan secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya (Gibson, 2017:121), sehingga perusahaan perlu memperhatikan kondisi mental karyawannya tidak hanya dengan upah dan sarana yang mencukupi. Karena sering kali karyawan terkena stres kerja dan konflik kerja sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun yang akhirnya bisa memengaruhi kinerja karyawannya.

Aktivitas dunia kerja yang selalu dipenuhi dengan berbagai tugas dan kegiatan yang padat, kadang akan memberikan aura negatif terhadap emosional karyawan sendiri. Dengan rutinitas kerja yang padat serta persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang

harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Kondisi seperti inilah yang kadang akan menuju konflik dan stres dalam bekerja karena dengan semakin banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut dan jika seorang karyawan telah berada pada siklus konflik dan stres maka hal tersebut dapat memberikan dampak buruk terhadap mental dan sikap karyawan terutama dalam hal semangat kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Yusuf dan Al-Faruq (2021:15), mengatakan bahwa konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku. Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Akibat dari itu semua aktivitas produksi dapat terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu dan energi untuk menenangkan, individu-individu yang terlibat akan mengalami stres serta penurunan semangat kerja yang dapat mengurangi kinerjanya.

Widhiastuti, dkk (2020:1), mengatakan stres kerja sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu.

Stres kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga

semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan. Dampak lebih jauh lagi stres kerja ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu semangat kerja merupakan perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Busro, 2018:326).

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang semangat dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk berkerja lebih produktif.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT Alam Hijau Konsultan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa profesional – *independent* yang meliputi lingkungan, keteknikan (rekayasa), agribisnis dan perdagangan dengan berbagai lingkung jasa pelayanan serta didukung oleh tenaga ahli profesional dengan latar belakang pendidikan dari berbagai disiplin ilmu, selalu dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang di alami oleh tenaga kerja diantaranya konflik kerja, stres kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.

Setiap karyawan yang bekerja di PT Alam Hijau Konsultan dituntut untuk menghasilkan ide-ide yang cemerlang untuk menjawab seluruh tantangan dalam pelaksanaan jasa konsultasi, waktu pelaksanaan yang terbatas dan kehadiran volume pekerjaan tidak bisa diatur waktunya, sehingga kadang menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk dikarenakan tugas-tugas tersebut datang secara bersamaan. Oleh karena itu dapat memunculkan konflik dan stres kerja, serta menurunkan semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti didapati tabel data kinerja karyawan PT Alam Hijau Konsultan pada tahun 2020 dan 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Alam Hijau Konsultan
Periode 2020 s/d 2021

Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan		Persentase
	2020	2021	
A (>86)	15	12	-20%
B (70-85)	21	21	0%
C (55-69)	22	23	+4,5%
D (<54)	2	4	+100%
Jumlah	60	60	-

Sumber: PT Alam Hijau Konsultan (2022)

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat pertumbuhan kinerja karyawan PT Alam Hijau Konsultan selama tahun 2020 dan 2021, yang apabila dibandingkan terdapat perbedaan kinerja karyawan antara tahun 2020 dengan 2021, hal tersebut dapat dibuktikan dengan jelas dari penurunan skor A pada diperoleh oleh sebanyak 15 orang karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 12 orang yang saja yang mampu memperoleh skor A pada tahun 2021, sedangkan untuk penilaian skor B jumlah karyawan yang memperolehnya pada tahun 2021 sama dengan jumlah karyawan yang memperoleh skor B di tahun 2020 yaitu sebanyak 21

karyawan, untuk karyawan yang memiliki kinerja dalam kategori penilaian C mengalami peningkatan sebanyak 1 karyawan pada tahun 2021 menjadi 23 karyawan dari tahun 2020 yang hanya 22 karyawan. Sementara karyawan yang memiliki kinerja dalam kategori D mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebanyak 2 orang menjadi 4 orang dari tahun 2020 yang hanya diperoleh oleh 2 karyawan saja. Penurunan dan peningkatan kinerja yang terjadi pada PT Alam Hijau Konsultan mengindikasikan kinerja karyawan yang mengalami penurunan, hal tersebut dapat terlihat dari penurunan jumlah karyawan yang memperoleh skor A pada tahun 2021 dan mengalami peningkatan karyawan pada skor C dan D. Meskipun penurunan dan pertumbuhan yang terjadi tidak terlalu signifikan, namun apabila tidak mendapat perhatian dari perusahaan maka bisa dipastikan hal tersebut akan berdampak sangat buruk bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang telah dilakukan peneliti terhadap manajer operasional PT Alam Hijau Konsultan, penurunan kinerja yang terjadi menyebabkan tidak optimalnya kinerja para karyawan di kantor PT Alam Hijau Konsultan. Menurut Manajer Operasional PT Alam Hijau Konsultan, penurunan kinerja yang terjadi kemungkinan disebabkan oleh 3 faktor utama, yaitu: Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, sering mengeluh pada beban pekerjaan yang diberikan, dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Sementara menurut Gibson (2017:123), adapun beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu dikarenakan konflik kerja yang terjadi, stres kerja serta semangat kerja yang menurun.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan *pra survey*

yang nantinya dapat membantu mempermudah penelitian menentukan masalah-masalah yang ditulis sebelum proses penelitian, *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Perusahaan selalu menyediakan sumber daya yang cukup (misal: waktu, uang, peralatan, rekan kerja) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan	9	45	11	55
2	Saya selalu mampu bekerja mencapai / melebihi standar	10	50	10	50
3	Saya selalu berharap adanya umpan balik atas pekerjaan yang telah saya lakukan	10	50	10	50
4	Sarana dan prasarana yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya	9	45	11	55
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	12	60	8	40
6	Saya selalu memiliki motif tertentu ketika melakukan pekerjaan	10	50	10	50
7	Manajer saya selalu memberikan program pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman bawahannya	11	55	9	45

Sumber: Hasil Pra Survey yang dilakukan peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang merasa bahwa sumber daya yang disediakan oleh perusahaan belum sepenuhnya cukup untuk menunjang kinerja karyawan, masih terdapat beberapa hal yang harus di lengkapi, diganti, maupun diperbaiki terutama dari segi peralatan, bahwa masih ada beberapa peralatan kerja yang sudah tidak layak untuk dipakai dan sudah seharusnya untuk diganti agar dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara

menangani konflik sering terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja yang terjadi di PT Alam Hijau Konsultan adalah konflik antara rekan kerja, yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim, disamping itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan, serta masih adanya karyawan yang memerintah karyawan lainnya selain perintah dari pimpinan, serta masih ada pimpinan yang terlalu mengistimewakan salah satu karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan atau iri pada karyawan lainnya serta menimbulkan konflik pribadi yang dibawa dalam pekerjaan.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan *pra survey* yang nantinya dapat membantu mempermudah penelitian menentukan masalah-masalah yang ditulis sebelum proses penelitian, yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Konflik Kerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Ketidak disiplin karyawan merupakan faktor utama yang dapat menjadi penyebab terjadinya konflik	11	55	9	45
2	Karyawan yang memiliki pengalaman jauh lebih mengerti bagaimana cara menyelesaikan konflik dengan cara yang baik	11	55	9	45
3	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan sudah terjalin dengan baik.	10	50	10	50
4	Saya selalu mendengarkan dengan seksama perkataan orang lain, walaupun apa yang disampaikan itu biasa saja	11	55	9	45

Sumber: Hasil Pra Survey yang dilakukan peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang menganggap jika pengalaman bukanlah faktor utama seseorang mampu

menyelesaikan konflik secara baik, masih ada faktor-faktor lain yang memiliki peran jauh lebih penting dalam penyelesaian suatu konflik secara baik, seperti faktor komunikasi. Karena pada dasarnya konflik terjadi dikarenakan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan kesalah pahaman yang mampu menyebabkan terjadinya konflik, baik konflik antar karyawan maupun konflik antar atasan dengan bawahan.

Selain faktor konflik kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, faktor stres kerja juga mampu menurunkan kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan stres kerja dapat membawa dampak negatif. Secara sederhana diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada PT Alam Hijau Konsultan, diperoleh informasi bahwasannya stres kerja terjadi pada PT Alam Hijau Konsultan ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja, untuk mendapatkan data yang akurat mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan *pra survey*, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala	11	55	9	45
2	Pekerjaan yang berulang membuat saya jenuh	11	55	9	45
3	Saya merasa gelisah dalam bekerja ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	55	9	45

Sumber: Hasil Pra Survey yang dilakukan peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang selalu merasakan sakit kepala ketika mendapatkan pekerjaan yang berlebihan, dan kebiasaan tersebut merupakan salah satu tanda-tanda dari stres kerja, yang apabila karyawan tidak segera mengatasinya maka akan berdampak buruk bagi kesehatan karyawan yang bisa terjadi akibat stres berkepanjangan, yaitu depresi berat.

Fenomena semangat kerja yang terdapat di dalam PT Alam Hijau Konsultan yaitu dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan tuntutan waktu yang terbatas, apalagi kurangnya insentif gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diindikasikan tidak sesuai dengan beban kerja dan tekanan kerja yang diterima karyawan membuat semangat kerja karyawan menurun. Akibatnya karyawan terlihat cenderung sering menunda atau menghindari kelelahan akibat semangat kerja yang menurun terhadap banyaknya tugas yang dikerjakan.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan *pra survey* yang nantinya dapat membantu mempermudah penelitian menentukan masalah-masalah yang ditulis sebelum proses penelitian, dimana hasilnya dapat dilihat dari:

Tabel 1.5
Pra Survey Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	10	50	10	50
2	Saya dan rekan kerja saya selalu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	11	55	9	45
3	Saya puas atas pencapaian prestasi yang saya raih dalam melakukan pekerjaan saya	11	55	9	45
4	Saya tidak pernah datang terlambat	11	55	9	45

Sumber: Hasil Pra Survey yang dilakukan peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ternyata masih ada karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang pernah melakukan absensi dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Apabila hal tersebut tidak mendapat perhatian dari perusahaan maka akan berdampak buruk terhadap pertumbuhan perusahaan, karena hal tersebut dapat membuat operasional perusahaan akan terhambat dan kemungkinan besar tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi, stres kerja yang dialami karyawan, serta semangat kerja yang terdapat pada diri karyawan secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan konflik antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri, atau yang menimbulkan stres dan menurunkan semangat kerja karyawan, untuk menciptakan suasana yang menyenangkan agar mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT Alam Hijau Konsultan pada tahun 2021 yang disebabkan karena kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, sering mengeluh pada beban pekerjaan yang diberikan, dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.
- b. Masih sering terjadinya konflik antar rekan kerja yang salah satunya disebabkan karena sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan
- c. Masih ada beberapa karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang mengalami stres kerja ketika diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan.
- d. Masih sering ditemukan beberapa karyawan yang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya disaat adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan tuntutan waktu yang terbatas.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan PT Alam Hijau Konsultan, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai: Indikator Penelitian: Variabel konflik kerja (X_1), terdiri dari 4 indikator, stres kerja (X_2), terdiri dari 3 indikator, semangat kerja (X_3), terdiri dari 4 indikator sedangkan variabel kinerja (Y), terdiri dari 7 indikator. Dengan jumlah populasi sebanyak 60 responden.

Berdasarkan terbatasnya waktu, ruang, dan gerak yang dialami oleh peneliti, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi hanya meneliti

“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan?
2. Apakah stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan?
3. Apakah semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan?
4. Apakah konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang terjadi permasalahan di dalam perusahaan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT Alam Hijau Konsultan.

b. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1) Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis dapat mengetahui dan memperoleh

pengetahuan antara teori dan kenyataan yakni mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

2) Bagi Perusahaan

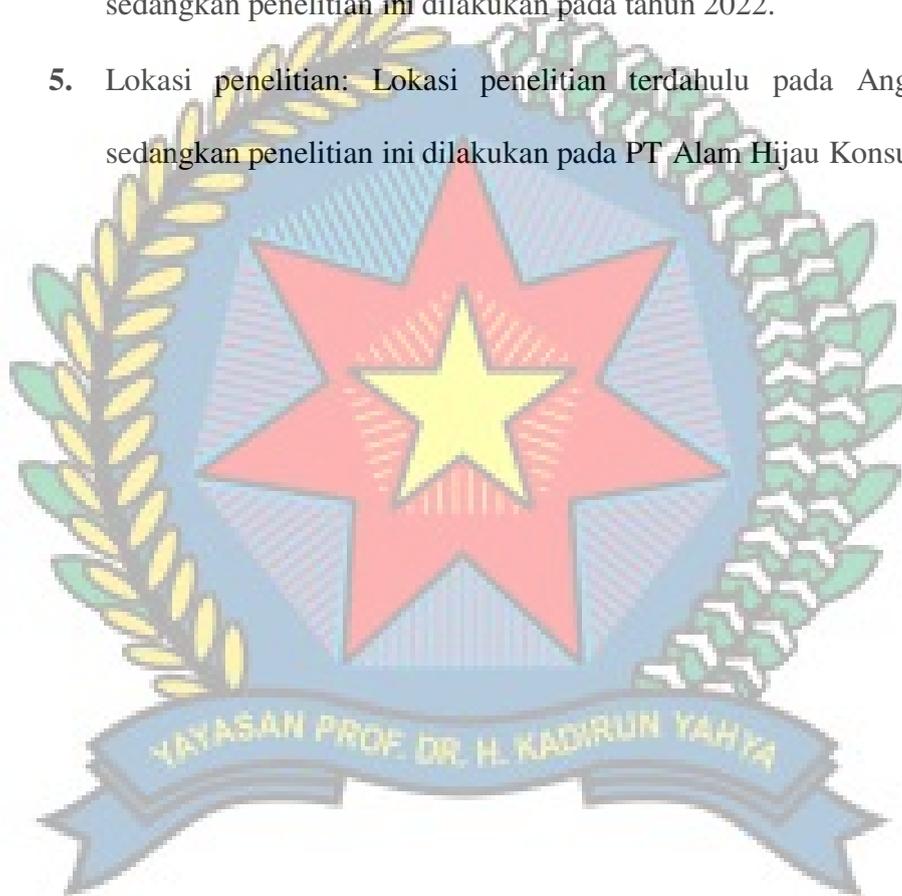
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kesamaan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Syuhada dan Amelia (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan”. Adapun perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu: konflik kerja dan semangat kerja. Dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja.
2. Jumlah sampel: Penelitian terdahulu menggunakan 92 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 60 responden.

3. Teknik penarikan sampel: pada penelitian terdahulu menggunakan teknik penarikan sampel secara random, sementara pada penelitian yang saat ini sedang dilakukan, adapun teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.
4. Waktu penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
5. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian terdahulu pada Angkasa Pura, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Alam Hijau Konsultan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut pengertian dari Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian yang sama juga disampaikan oleh Kasmir (2016:182) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Teori tentang kinerja juga disampaikan oleh Sutrisno (2016:172), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Gibson, dkk (2017:121), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat penulis disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau sekelompok orang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Gibson (2017:123) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu, yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keterampilan

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan

merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.

b) Latar belakang

Dasar atau titik tolak untuk memberikan pemahaman kepada seseorang mengenai apa yang ingin kita sampaikan, yang secara garis besar memberikan pemahaman kepada orang lain terkait tujuan dan keinginan kita. Latar belakang harus diungkapkan secara jelas, sejelas mungkin dan sesuai dengan fakta.

c) Demografis

Ilmu yang mempelajari persoalan dan keadaan perubahan atau segala hal yang berhubungan dengan komponen-komponen perubahan tersebut seperti kelahiran, kematian, migrasi, sehingga menghasilkan suatu keadaan dan komposisi menurut umur dan jenis kelamin tertentu

2) Faktor Psikologi, terdiri dari:

a) Persepsi

Proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Persepsi adalah tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan.

Persepsi meliputi semua sinyal dalam sistem saraf, yang merupakan hasil dari stimulasi fisik atau kimia dari organ pengindra.

b) Sikap

Determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap menunjukkan penilaian, perasaan, serta tindakan terhadap suatu objek.

c) Kepribadian

Himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku. Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Disamping itu kepribadian sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu

d) Motivasi

Konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

e) Semangat Kerja

Sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

f) Kepuasan Kerja

Suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya

g) Stres Kerja

Suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis. Atau dapat dikatakan stres kerja merupakan tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan seseorang.

3) Faktor Organisasi, terdiri dari:

a) Kepemimpinan

Kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim, atau organisasi. Kepemimpinan salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas yang telah direncanakan demi mencapai tujuan perusahaan.

b) Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan, atau imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

c) Konflik

Suatu bentuk pertentangan alamiah yang berasal dari individu ataupun kelompok karena mereka terlibat mempunyai perbedaan kepercayaan, sikap, kebutuhan, dan nilai. Konflik terjadi ketika tujuan masyarakat tidak sejalan. Konflik timbul karena ketidakseimbangan antara hubungan-hubungan sosial, seperti kesenjangan status sosial, kurang meratanya kemakmuran dan akses yang tidak seimbang yang kemudian menimbulkan masalah-masalah diskriminasi.

d) **Kekuasaan**

Kewenangan yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok guna menjalankan kewenangan tersebut sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Kekuasaan erat kaitannya dengan pengaruh atau mempengaruhi, kekuasaan pada umumnya berupa relasi dalam arti terdapat satu pihak yang menguasai dan satu pihak yang tunduk, satu pihak memberikan perintah dan satu pihak harus patuh pada perintah tersebut.

e) **Struktur Organisasi**

Sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan kemana ia melapor ke dalam organisasi. Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

f) **Desain Pekerjaan**

Rancangan pekerjaan ialah fungsi inti dari manajemen sumber daya manusia dan hal yang berkaitan dengan perincian akan pokok, metode dan hubungan dari pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan teknologi dan organisasi sebagaimana keperluan sosial dan perorangan dari pemilik pekerjaan atau karyawan. Penetapan kegiatan kerja seorang atau sekelompok karyawan secara organisasional.

g) Desain Organisasi

Pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian dari organisasi. Desain organisasi adalah proses memilih struktur organisasi yang sesuai dengan strategi dan lingkungan organisasi. Hal ini dapat menjadi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Desain organisasi merupakan determinan struktur organisasi yang paling tepat untuk strategi, orang, teknologi, dan tugas organisasi

h) Karir

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang.

c. Indikator Kinerja

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan indikator-indikator tersebut menurut Gibson, dkk (2017:128).

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian

tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena pemberitahuan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goal*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan (kinerja). Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. Maka didalam hal ini perusahaan harus dapat memperhatikan alat atau sarana ini supaya menambah semangat kerja.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan (kinerja).

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau,

meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan kemampuan dari para karyawan itu sendiri, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang secara etimologi berarti saling menyerang. Yusuf dan Al-Faruq (2021:15), konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku.

Sedangkan teori mengenai konflik juga disampaikan oleh Hasibuan (2016:199), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Menurut

Hamali (2018:236), konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Sejalan dengan pengertian di atas, teori konflik juga disampaikan oleh Umam (2016:325) yang mengatakan bahwa konflik adalah gejala ketika seorang individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik tersembunyi, jika berkembang, dapat merugikan organisasi atau perusahaan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi

Dalam hal ini Yusuf dan Al-Faruq (2021:34) menjelaskan beberapa penyebab munculnya konflik, antara lain:

1) Perbedaan pendapat.

Perbedaan pendapat adalah sebuah sentimen atau filsafat non-persetujuan atau perlawanan terhadap gagasan atau entitas. Konflik dapat terjadi sebab adanya perbedaan pendapat dan masing-masing

merasa paling benar. Apabila perbedaan pendapat ini meruncing dan mencuat ke permukaan, maka akan menimbulkan ketegangan.

2) Salah paham.

Salah dan keliru dalam memahami pembicaraan, pernyataan, sikap orang lain (biasanya menimbulkan reaksi bagi yang bersangkutan); salah tangkap. Adanya kesalahpahaman (*misunderstanding*), misalnya tindakan seseorang yang bertujuan baik, akan tetapi dianggap merugikan oleh pihak lain. Kesalahpahaman ini akan menimbulkan adanya rasa kurang nyaman, kurang simpati dan kebencian.

3) Salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan.

Konflik dapat terjadi karena tindakan salah satu pihak yang dianggap merugikan pihak lain atau masing-masing pihak merasa dirugikan. Pihak yang dirugikan merasa kesal, kurang nyaman, kurang simpati sehingga menimbulkan kebencian, dan pada akhirnya dapat menimbulkan konflik yang mengakibatkan kerugian baik secara materi, moral maupun sosial.

4) Perasaan yang terlalu sensitif.

Konflik dapat terjadi karena perasaan yang terlalu sensitif, mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi karena pihak lain terlalu sensitif maka dianggap merugikan, dan menimbulkan konflik, walaupun secara etika tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah.

c. Indikator Konflik Kerja

Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Yusuf dan Al-Faruq (2021:36), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur konflik kerja:

1) Disiplin.

Rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, Disiplin adalah upaya untuk memberikan suatu objek rasa nilai atau obsesi untuk menaati aturan. Mempertahankan disiplin dapat digunakan untuk mengelola dan mencegah konflik.

2) Pertimbangan Pengalaman dalam Tahapan Kehidupan

Pengalaman adalah suatu hal atau peristiwa yang pernah dirasakan atau dialami seseorang pada masa lalu. Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan. Konflik dapat dikelola dengan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan sesuai dengan pengalaman dan tahapan hidupnya.

3) Komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Komunikasi adalah proses pemindahan pesan dari komunikator kepada penerima/ komunikan. Namun, dalam proses tersebut,

terdapat unsur, konsep, proses, dan tujuan yang mesti dipahami dalam berkomunikasi. Suatu upaya yang dapat dilakukan manajer untuk menghindari konflik adalah dengan menerapkan komunikasi yang efektif dalam kegiatan sehari-hari yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai satu cara hidup.

4) Mendengarkan secara aktif

Mendengarkan secara aktif merupakan hal penting untuk mengelola konflik. Untuk memastikan bahwa penerimaan para manajer telah memiliki pemahaman yang benar, mereka dapat merumuskan kembali permasalahan para karyawan sebagai tanda bahwa mereka telah mendengarkan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah keadaan dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau persyaratan yang terkait dengan yang paling diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Budiarti (2018:368), mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Teori tentang stres kerja juga disampaikan oleh Cooper dan Alison (2014:86), yang mengatakan stres kerja sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan seseorang.

Kaswan (2017:379) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan fisik, mental, dan/atau perilaku anggota organisasi. Handoko (2014:200), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Widhiastuti, dkk (2020:1), mengatakan stres kerja sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu.

Mengacu pada pendapat dari beberapa tokoh di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif seseorang terhadap kondisi lingkungan yang menyebabkan ketegangan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stresor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Widhiastuti, dkk (2020:5) menjelaskan bahwa sumber stres yang potensial dari hasil sejumlah situasi, adalah sebagai berikut:

1) Struktur organisasi/iklim

Faktor penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri, misalnya:

- a) Berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan.
- b) Gaya manajemen.

c) Menjaga hubungan yang baik (komunikasi) antar karyawan dalam organisasi di perusahaan tersebut.

2) Hubungan di tempat kerja (interpersonal)

Stres yang berasal dari dalam lingkup organisasi tersebut, antara lain: adanya kebersamaan yang baik dan tercipta antar karyawan seperti antara sesama rekan kerja yang bertugas atau antara pengawas dengan bawahan dalam suatu departemen dalam perusahaan.

3) Peran dalam organisasi, stres yang disebabkan karena:

- a) Konflik peran (tuntutan pekerjaan saling bertentangan, beberapa *supervisor* atau manajer).
- b) Peran ambiguitas serta tingkat tanggung jawab pada organisasi perusahaan.
- c) Beban kerja yang diberikan.
- d) Terbatasnya waktu kerja yang tersisa.
- e) Adanya peran ganda pada beberapa individu tertentu.

c. Indikator Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Widhiastuti, dkk (2020:3) menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur melalui:

1) Fisiologis

Fisiologi atau ilmu faal adalah salah satu dari cabang-cabang biologi yang mempelajari berlangsungnya sistem kehidupan. Istilah fisiologi berasal dari kata dalam bahasa Yunani yaitu *physis* dan *logos* yang berarti alam dan cerita. Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2) Psikologis

Psikologi adalah salah satu bidang ilmu pengetahuan dan ilmu terapan yang mempelajari tentang perilaku, fungsi mental, dan proses mental manusia melalui prosedur ilmiah. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3) Perilaku

Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan dirinya sendiri atau lingkungannya, yang mencakup sistem atau organisme lain di sekitarnya serta lingkungan fisik. Stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Soedarso, 2015:104).

Selain pengertian di atas, pengertian lain mengenai semangat kerja juga disampaikan oleh Hasibuan (2016:60) yang menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, pengertian semangat kerja juga disampaikan oleh Busro (2018:326), yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan pengertian semangat kerja menurut sumber yang lain juga disampaikan oleh Kaswan (2017:189), mengatakan bahwa moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, suportif terhadap visi dan misi tim.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Busro (2018:326), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) *Job security*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

- 2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*).

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

- 3) Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

- 4) Kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan yang efektif dan kuat tidak hanya akan memberi manfaat bagi orang lain yang sedang dipimpinya, tetapi juga untuk setiap individu yang menerapkannya. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meingkatkan semangat kerja karyawan.

5) Kompensasi, gaji, imbalan.

Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Tujuan memberikan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak umum yang terpenting dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan pun dapat selesai dengan cepat. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja akan sangat berpengaruh pada tingkat semangat dan kegairahan kerja serta hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

6) Motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika motivasi seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:330) mengatakan bahwa untuk mengukur semangat kerja ada beberapa indikator yang digunakan, seperti:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang

(dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut.

2) Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya.

3) Kepuasan kerja

Perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh

peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dilakukan agar peneliti mendapatkan bahan pembandingan dan juga sebagai acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan, maka dari itu peneliti memaparkan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Hossain (2017)	<i>The Impact of Organizational Conflict on Employees' Performance in Private Commercial Banks of Bangladesh</i>	X = Organizational Conflict Y = Employees' Performance	Reduction	<i>This research has investigated the relationship between employee performance and organizational conflict that significantly impact on employees' performance in the banking sector of Bangladesh.</i>
2	Walangantu, dkk (2018)	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Manado	X = Konflik Y = Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Massie, dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	X = Stres Kerja Y = Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4	Marista (2018)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)	$X_1 = \text{Konflik Kerja}$ $X_2 = \text{Stres Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Yenti (2019)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan	$X = \text{Semangat Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari
6	Dwianto, dkk (2019)	Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT YKT Gear Indonesia	$X = \text{Konflik}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Sederhana	Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, konflik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Daniel (2019)	<i>Effects of job stres on employee's performance</i>	$X = \text{Job Stres}$ $Y = \text{Employee's Performance}$	<i>Reduction</i>	<i>The organization must conduct a needs assessment for an Employee Assistance Programme. An Employee Assistance Programme has to be introduced for early identification and intervention on problems so that performance levels will increase.</i>
8	Putri dan Sary (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)	$X = \text{Stres Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi.

9	Susilo dan Wahyudin (2020)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1 = \text{Konflik}$ $X_2 = \text{Stres Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Syuhada dan Amelia (2021)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura	$X_1 = \text{Konflik}$ $X_2 = \text{Semangat Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan konflik kejadian semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2018:83).

1. Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian konflik kerja sebelumnya telah dijelaskan oleh Yusuf dan Al-Faruq (2021:15), yang mengatakan bahwa konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku.

Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Jadi, pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator konflik yang

berdampak konstruktif dan konflik yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilaku-perilaku karyawannya agar konflik yang negatif dapat ditekan. Konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Menurut Rivai (2016:509) hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan yaitu Konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif.

2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori mengenai stres kerja sebelumnya telah disampaikan oleh Widhiastuti, dkk (2020:1), mengatakan stres kerja sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmertian orang akan memiliki batasan sendiri dalam melakukan kegiatan operasional. Stres kerja bisa membantu, tetapi dapat berperan salah atau mempengaruhi kinerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah.

3. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan perasaan karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pimpinan, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Sejalan dengan pengertian di atas Busro (2018:326), menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Hubungan Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

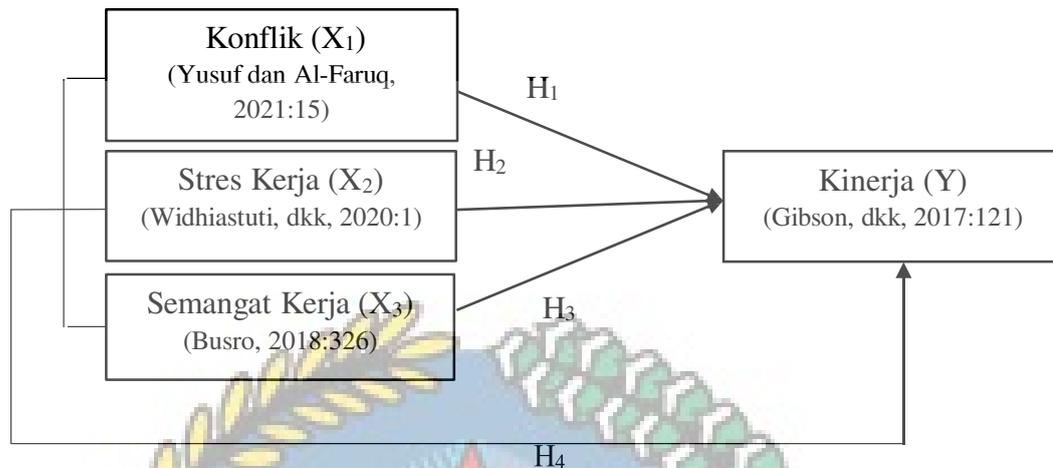
Pengertian mengenai kinerja telah dijelaskan sebelumnya oleh Gibson, dkk (2017:121), yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Semangat kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat semangat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi semangatnya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian

semangat kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka dalam bekerja. Semangat kerja karyawan merupakan sikap positif seseorang karyawan pada pekerjaannya. Turunnya kinerja karyawan salah satunya dikarenakan turunnya semangat kerja karyawan dan turunnya semangat kerja karyawan bisa saja berasal dari stres dan konflik kerja karyawan.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Bisa disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang di harapkan pada lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Stres dan konflik dapat menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja, itu semua tergantung pada sifat stres dan konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Hal itu berarti bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, Gibson, dkk (2017:128) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu konflik, stres kerja dan semangat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari konflik (X₁), stres kerja (X₂), dan semangat kerja (X₃) memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis merupakan jawaban sementara suatu masalah, atau juga hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain (Nuryadi, dkk, 2017:74). Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H₁ = Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

H₂ = Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

H₃ = Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

H₄ = Konflik, stres kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif dan kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Alam Hijau Konsultan yang beralamat di Jl. Parwitayasa I No. 20B, Gaperta Ujung, Kelurahan Tanjung Gusta, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20125.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini, yaitu dimulai sejak pengajuan judul yaitu pada bulan Februari 2022 s/d selesai pada bulan Agustus 2022, yang telah dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Feb 2022				Mar s/d Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022				Agust 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Seminar Hasil																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah untuk membatasi ruang lingkup dan pengertian-pengertian variabel-variabel yang diamati atau diteliti. Definisi operasional juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan pengambilan instrumen atau alat ukur (Notoatmodjo, 2018:112). Definisi operasional yang digunakan:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Gibson (2017:121), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Gibson, dkk, 2017:128)	Likert

2	Konflik Kerja (X ₁)	Yusuf dan Al-Faruq (2021:15), konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin. 2. Pertimbangan Pengalaman 3. Komunikasi yang baik. 4. Mendengarkan secara aktif (Yusuf dan Al-Faruq, 2021:66)	Likert
3	Stres Kerja (X ₂)	Widhiastuti, dkk (2020:1), mengatakan stres kerja sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Psikologis 3. Perilaku (Widhiastuti, dkk (2020:3))	Likert
4	Semangat Kerja (X ₃)	Busro (2018:326), semangat kerja adalah kondisi rohaniyah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. Kedisiplinan (Menurut Busro, 2018:330)	Likert

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018:114). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam mengambil sampel penelitian digunakan cara atau teknik-teknik tertentu, sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasi yang ada (Notoatmodjo, 2018:115). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh atau pengambilan sampel dari seluruh jumlah populasi. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 (Khairani, 2016:144). Dari teknik *sampling* tersebut, maka penelitian ini memiliki sampel yang sama dengan populasinya yaitu 60 responden.

3. Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68).

Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai konflik, stres kerja, semangat kerja dan kinerja.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Alam Hijau Konsultan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2016:24), menjelaskan bahwa teknik atau instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dokumentasi

Sugiyono (2017:240), menjelaskan dokumentasi adalah pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

2. Kuesioner

Sugiyono (2017:142), menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap konsumen diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan kesepakatan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan tingkatan (Sugiyono, 2017:93), sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2017:93)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Dalam hal ini untuk melakukan pengujian data instrumen, dapat melakukannya dengan menggunakan:

a. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu yang diinginkan diukur. Validitas berhubungan dengan apakah tes mengukur apa yang mesti diukurnya dan seberapa baik dia melakukannya. Menurut Sugiyono (2017:348), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid.

Menurut Sugiyono, (2017:133), item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Menurut Arikunto (2016:221), suatu intrumen

cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik menghasilkan data yang sudah dapat dipercaya. Instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Trihendradi, 2013:277).

2. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1) Analisis Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi dkk (2017), distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan menurut Trihendradi (2013:98), mengatakan bahwa grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non parametik Kolgomorov-Smirnov* (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2018:166):

H_0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas

yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018:108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya (Ghozali, 2018:138), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* (variabel terikat) dengan dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas) (Arikunto, 2016:339), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstan

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Konflik

X₁ = Variabel Konflik

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja

X₂ = Variabel Stres Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Semangat Kerja

X₃ = Variabel Semangat Kerja

e = Error

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Gozali, 2018:96). Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun cara melakukan uji F (Ghozali, 2018:98), dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Alam Hijau Konsultan

a. Sekilas Tentang PT Alam Hijau Konsultan

PT Alam Hijau Konsultan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa profesional – *independent* yang meliputi lingkungan, keteknikan (rekayasa), agribisnis dan perdagangan dengan berbagai lingkup jasa pelayanan serta didukung oleh beberapa tenaga ahli profesional dengan latar belakang pendidikan dari berbagai disiplin ilmu.

PT Alam Hijau Konsultan mempunyai beberapa klien meliputi pemerintahan (departemen, atau badan lain yang sejenis termasuk BUMN), swasta murni maupun swasta nasional, pertambangan (mineral, batubara, panas bumi dan industri, pertanian, kehutanan, kelautan-perikanan, dan kepariwisataan.

Hadirnya PT Alam Hijau Konsultan bertujuan sebagai jembatan antara pemerintah, swasta atau pemrakarsa kegiatan (pemilik proyek), dan masyarakat utamanya dalam melakukan pembangunan termasuk jasa pengelolaan lingkungan yang berwawasan dan multi-global, mulai tahap persiapan hingga ke tahap operasi bahkan pasca operasi suatu kegiatan.

Sebagaimana perusahaan yang didirikan berdasarkan komitmen profesional dan intelektualkepakaran, PT Alam Hijau Konsultan selalu mengedepankan kualitas pelayanan konsultasi yang memuaskan dengan

mempekerjakan tenaga ahli yang *qualified* dan berkompeten di bidangnya dengan pengalaman bertahun-tahun.

b. Visi dan Misi PT Alam Hijau Konsultan

Visi PT Alam Hijau Konsultan

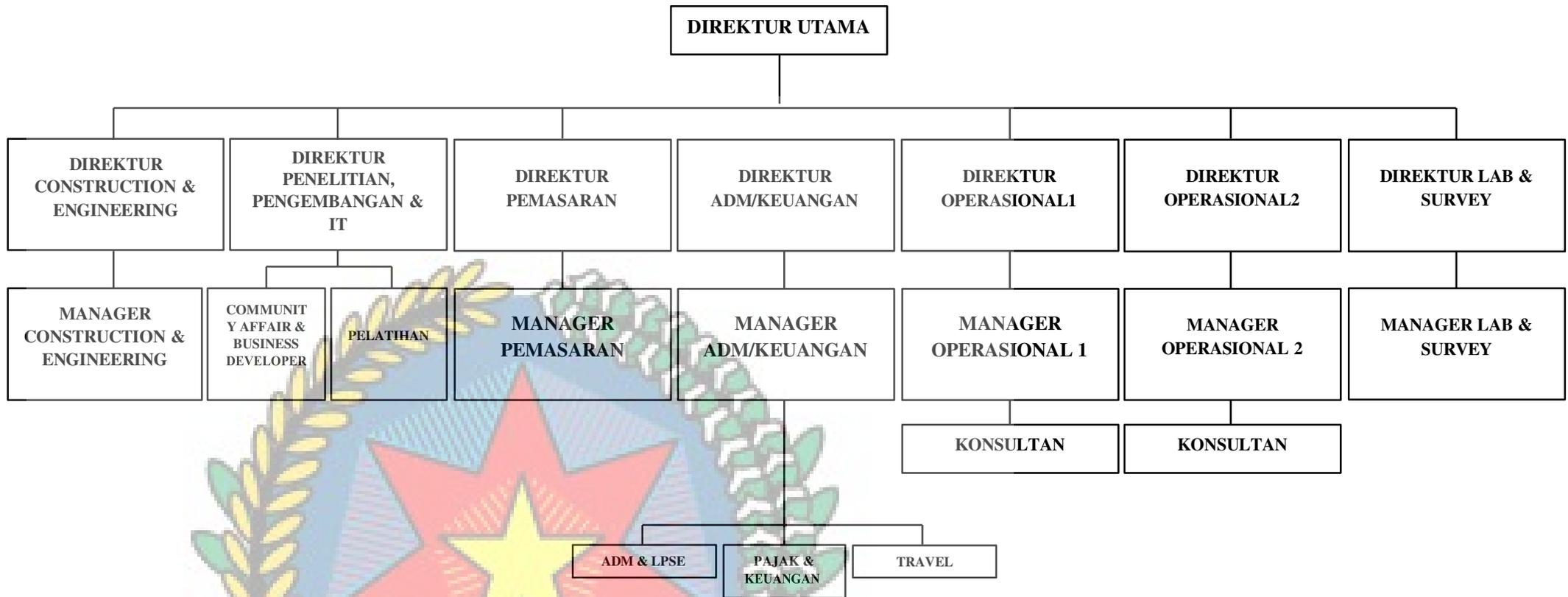
Menjadi perusahaan konsultan lingkungan Nasional yang professional, dipercaya, dan terdepan dalam mewujudkan pembangunan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

Misi PT Alam Hijau Konsultan

- 1) Mendukung program Pemerintah dan pelaku usaha dengan melakukan kajian lingkungan yang berkelanjutan melalui penelitian yang komprehensif.
- 2) Menyediakan layanan jasa konsultasi lingkungan kepada Pemerintah, BUMN, Swasta dan Masyarakat dalam merumuskan suatu solusi yang optimal, praktikal dan professional.
- 3) Menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi serta memberikan layanan konsultan lingkungan yang profesional dan pelayanan prima, bertanggung jawab, dan idealisme.
- 4) Bekerjasama dengan para *stakeholder* dalam penyelenggaraan pelatihan dan seminar di bidang lingkungan.

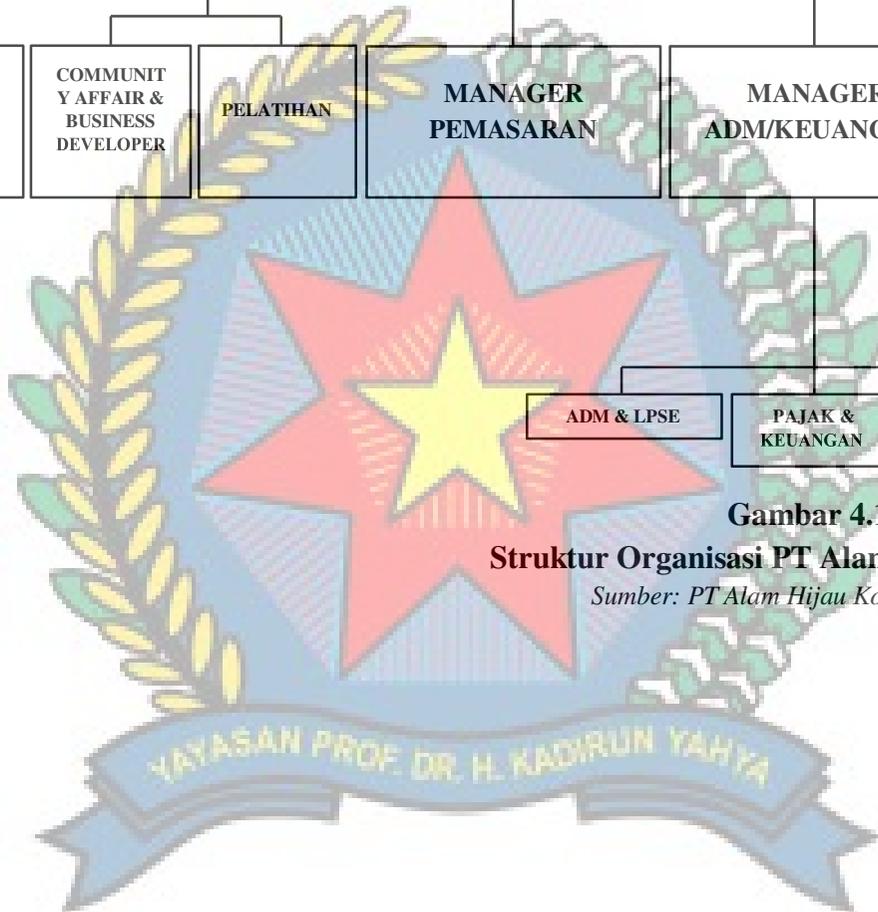
c. Struktur Organisasi PT Alam Hijau Konsultan

Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja/pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab. Adapun struktur organisasi PT Alam Hijau Konsultan:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Alam Hijau Konsultan

Sumber: PT Alam Hijau Konsultan, 2022



2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai responden:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	28	46,67
Wanita	32	53,33
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan dari 60 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin wanita, yaitu ada sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase sebesar 53,33%, sedangkan responden berjenis kelamin pria hanya sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar 46,67%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25	9	15,00
26 – 35	22	36,67
36 – 45	15	25,00
>45	14	23,33
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.2 menjelaskan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang merupakan karyawan PT Alam Hijau Konsultan mayoritas berusia 22-35 tahun yaitu ada sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 36,67%, sedangkan responden yang berusia 26-45 tahun ada sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 25%, responden yang berusia >45 tahun ada sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 23,33% dan sisanya ada sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 15% berusia <25 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	27	45,00
D3	7	11,67
S1	22	36,67
S2	4	6,66
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dan merupakan karyawan PT Alam Hijau Konsultan mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA dengan jumlah responden sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase sebesar 45%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 hanya ada sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 36,67% sementara sisanya ada sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 11,67% berpendidikan D3 dan sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 6,66% berpendidikan S2.

3. Hasil Analisis Data

Analisis merupakan prosedur yang harus dilaksanakan dan dipenuhi, sehingga kesimpulan yang diambil dari hasil analisis yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya apabila syarat-syarat analisisnya telah dipenuhi. Persyaratan uji analisis meliputi:

a. Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket penelitian

1) Hasil Pengujian Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dari setiap indikator penelitian dan suatu pernyataan dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner tersebut. Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, pada kasus ini nilai r tabel telah ditetapkan sebesar 0,3, sedangkan untuk nilai r hitung dari tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Adapun hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Konflik Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	27.0500	26.692	.615	.843
Butir2	27.1000	29.380	.460	.859
Butir3	27.0333	25.931	.752	.827
Butir4	26.8667	25.948	.710	.831
Butir5	27.0333	28.812	.524	.852
Butir6	26.9833	26.220	.667	.836
Butir7	27.0500	27.336	.551	.850
Butir8	26.9500	27.472	.574	.847

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui besar nilai *corrected item total correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel konflik kerja $> r$ tabel (0,3), dimana nilai *corrected item total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 dengan nilai sebesar $0,460 > 0,30$. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel konflik kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	19.0833	12.484	.675	.682
Butir2	19.1667	13.904	.408	.751
Butir3	18.9833	14.322	.333	.772
Butir4	19.2667	13.623	.467	.736
Butir5	19.1167	12.444	.587	.703
Butir6	19.1333	12.897	.578	.707

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui besar nilai *corrected item total correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel stres kerja $> r$ tabel (0,3), dimana nilai *corrected item total*

correlation terendah terdapat pada butir pernyataan 3 dengan nilai sebesar $0,333 > 0,30$. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Semangat Kerja

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Butir1	26.2167	22.715	.622	.757
Butir2	26.3333	24.395	.494	.778
Butir3	26.6333	25.016	.380	.797
Butir4	26.3000	25.908	.426	.787
Butir5	26.3833	23.834	.578	.765
Butir6	26.3333	23.921	.605	.762
Butir7	26.4667	24.795	.453	.784
Butir8	26.3833	23.766	.519	.774

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui besar nilai *corrected item total correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel semangat kerja $> r$ tabel (0,3), dimana nilai *corrected item total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 3 dengan nilai sebesar $0,380 > 0,30$. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Butir1	48.5167	74.390	.683	.878
Butir2	48.4500	78.353	.449	.889
Butir3	48.6000	73.329	.737	.875
Butir4	48.5500	77.777	.633	.881
Butir5	48.5000	76.593	.585	.883
Butir6	48.8667	79.440	.481	.887
Butir7	48.9167	78.451	.530	.885
Butir8	48.6500	78.197	.528	.885
Butir9	48.5833	77.705	.567	.883
Butir10	48.5333	78.219	.546	.884
Butir11	48.6833	79.610	.461	.888
Butir12	48.6333	75.999	.624	.881
Butir13	48.6167	80.410	.513	.886
Butir14	48.6667	75.107	.659	.879

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui besar nilai *corrected item total correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja $> r$ tabel (0,3), dimana nilai *corrected item total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 dengan nilai sebesar $0,449 > 0,30$. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Trihendradi (2013:277), suatu instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan

program IBM SPSS versi 24.0. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Tabel 4.8
Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,7	Cukup Reliabel
0,2 – 0,4	Kurang Reliabel
<0,2	Tidak Reliabel

Sumber: Ghozali (2018:46)

Berdasarkan ketentuan pada tabel di atas, maka peneliti menjadikan ketentuan tersebut sebagai dasar dalam penentuan reliabel atau tidaknya suatu data dari penelitian ini, dan berikut hasil uji reliabel yang diperoleh:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Konflik Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel *output* 4.9, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian konflik kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau handal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel *output* 4.10, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,762 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian stres kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau handal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel *output* 4.11, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian semangat kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel *output* 4.12, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian kinerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel.

b. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Setelah semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul dari berbagai sumber, maka dilanjutkan dengan menganalisa data tersebut sesuai dengan pokok permasalahan dan hipotesis yang telah ditemukan pada bab pertama dan bab kedua. Analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Kerja	60	20.00	40.00	30.8667	5.90451
Stres Kerja	60	16.00	30.00	22.9500	4.27220
Semangat Kerja	60	19.00	40.00	30.1500	5.55351
Kinerja	60	31.00	67.00	52.3667	9.43482
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa jumlah data (N) sebanyak data 60 data yang berasal dari sampel yaitu PT Alam Hijau Konsultan. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel konflik kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 20 nilai maksimum (tertinggi) sebesar 40 dan nilai mean (rata-rata) 30,8667 sebesar dengan standar deviasinya sebesar

5,90451. Konflik kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada suatu perusahaan sedangkan konflik kerja yang rendah dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Variabel stres kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 16, nilai maksimum (tertinggi) sebesar 30 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 22,9500 dengan standar deviasinya sebesar 4,27220. Nilai stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap perusahaan dan jika nilai stres kerja rendah maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3) Variabel semangat kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 19, nilai maksimum (tertinggi) sebesar 400 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 30,1500 dengan standar deviasinya sebesar 5,55351. Nilai semangat kerja yang rendah dapat memungkinkan menurunkan kinerja sedangkan nilai semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

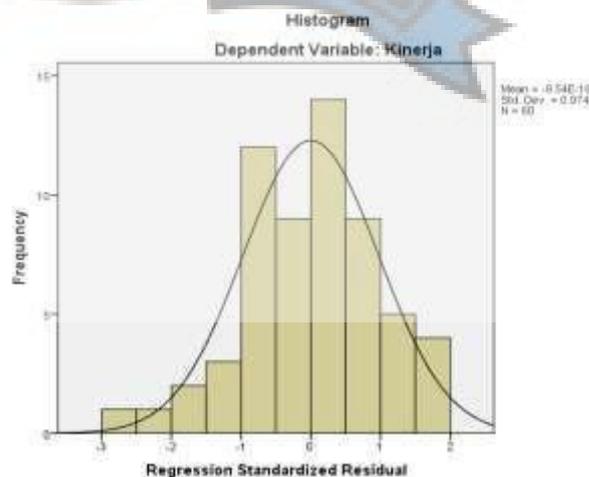
4) Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 31 nilai maksimum (tertinggi) sebesar 67 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 52,3667 dengan standar deviasinya sebesar 9,43482. Nilai kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan kualitas kerja perusahaan sedangkan Nilai kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja perusahaan.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu:

1) Uji Normalitas

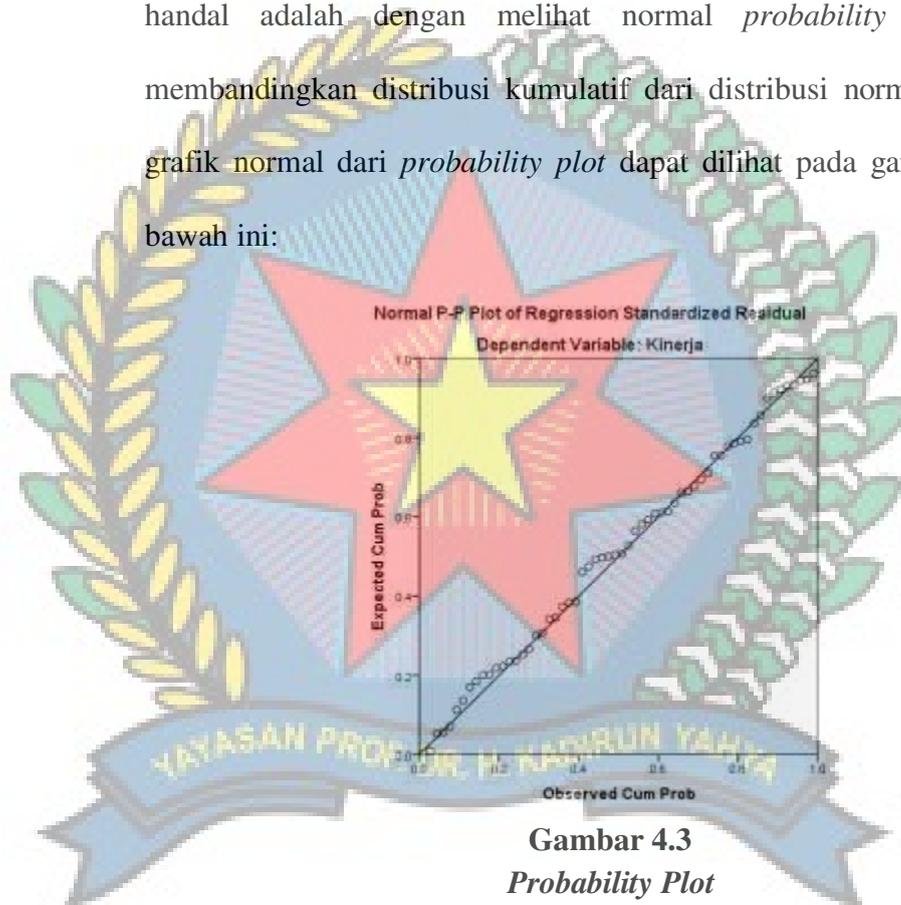
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu pengujian dengan menggunakan grafik dan statistik. Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilakukan dengan grafik histogram dan grafik *probability plot* (PP-Plot), sedangkan pengujian normalitas dengan statistik dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-Sminov* (KS). Untuk melihat hasil dari uji normalitas secara grafik dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar *histogram* dan gambar *probability plot* sebagai berikut:



Gambar 4.2
Histogram

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dengan melihat tampilan histogram uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi normal karena histogram berbentuk seperti lonceng. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat memberikan hasil yang meragukan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun grafik normal dari *probability plot* dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini:



Gambar 4.3
Probability Plot

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada grafik normal *probability plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan karena secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan di samping menggunakan uji grafik juga dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10813268
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.034
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai *Asymp.sig* $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan data yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai

tolerance > 0,1, maka data terbebas multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang diperoleh:

Tabel 4.15
Hasil Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.205	3.372		
	Konflik Kerja	.931	.134	.483	2.071
	Stres Kerja	.474	.209	.380	2.634
	Semangat Kerja	.350	.143	.481	2.080

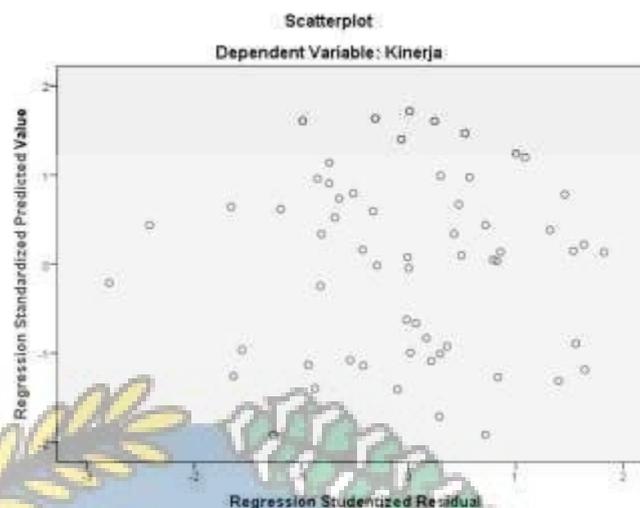
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4

Scatter Plot

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji asumsi klasik diperoleh kesimpulan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi syarat yaitu data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Hasil perhitungan menggunakan rumus linear berganda dengan bantuan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 24.0. Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.205	3.372		.654
	Konflik Kerja	.931	.134	.583	6.957
	Stres Kerja	.474	.209	.215	2.272
	Semangat Kerja	.350	.143	.206	2.455

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan statistik seperti pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,205 + 0,931X_1 + 0,474X_2 + 0,350X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,205 artinya nilai variabel konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja dianggap konstan, maka kinerja akan tetap bernilai 220,5%.
- 2) Variabel konflik kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,931. Artinya setiap terjadi konflik kerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja sebesar 93,1%. Dengan asumsi variabel stres kerja dan semangat kerja dalam keadaan konstan.
- 3) Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,474. Artinya setiap terjadinya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,4%. Dengan asumsi variabel konflik kerja dan semangat kerja dalam keadaan konstan.

- 4) Variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,350. Artinya setiap terjadinya peningkatan semangat kerja, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 35%. Dengan asumsi variabel konflik kerja dan stres kerja dalam keadaan konstan.

e. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan SPSS 24.0 untuk menguji hipotesis satu sampai dengan hipotesis empat yang menggunakan metode analisis linier berganda. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual diukur *goodness of fit* yang secara statistik dapat diukur dari nilai statistik parsial (uji t), nilai statistik simultan (uji F) dan nilai koefisien determinasi (*adjusted*). Pengujian model penelitian dengan menggunakan metode regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen yaitu konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.205	3.372		.654	.516
	Konflik Kerja	.931	.134	.583	6.957	.000
	Stres Kerja	.474	.209	.215	2.272	.027
	Semangat Kerja	.350	.143	.206	2.455	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hasil uji t pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Alam Hijau Konsultan yang tersaji pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung (6,957) > dari t tabel (1,67203) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
- b) Hasil uji t pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja yang tersaji pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung (2,272) > dari t tabel (1,67203) dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
- c) Hasil uji t pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja yang tersaji pada tabel 4.17 diperoleh t hitung (2,455) > t tabel (1,67203) dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya semangat kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah, apabila signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian. Sebaliknya, apabila signifikansi $> 0,05$ maka model tidak layak untuk digunakan sebagai model pengujian dalam penelitian. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4256.205	3	1418.735	79.790	.000 ^b
	Residual	995.728	56	17.781		
	Total	5251.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 79,790 $>$ dari F tabel 2,77 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< \alpha = 0,05$), artinya H_0 ditolak H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2). Besarnya nilai adjusted berkisar antara ≥ 0 dan ≤ 1 . Jika mendekati 1 maka model semakin baik, begitu pula sebaliknya. Berikut adalah hasil *output* uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.800	4.21674

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted*) sebesar 0,800. Hal ini berarti besar pengaruh variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 80% persen dan sisanya sebesar 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

B. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dalam sub bab ini akan dijelaskan secara lebih rinci pada pembahasan hasil uji hipotesis. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwasannya variabel konflik kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan, hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai t hitung ($6,957$) > t tabel ($1,67203$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

Yusuf dan Al-Faruq (2021:15), konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku. Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Jadi, pihak manajemen dapat menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator konflik yang berdampak konstruktif dan konflik yang berdampak destruktif. Pihak manajemen harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan merasakan perilaku-perilaku karyawannya agar konflik yang negatif dapat ditekan.

Konflik bisa menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, perasaan terluka, keterasingan. Menurut Veithzal Rivai (2011:509) hubungan antara konflik kerja dan kinerja

karyawan yaitu Konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Walangantu, dkk (2018), Marista (2018), Dwianto, dkk (2019), Susilo dan Wahyudin (2020), Syuhada dan Amelia (2021) yang mengatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwasannya variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan, hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai t hitung ($2,272$) > t tabel ($1,67203$) atau signifikansi $0,027 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

Widhiastuti, dkk (2020:1), mengatakan stres kerja sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmampuan orang akan memiliki batasan sendiri dalam melakukan kegiatan

operasional. Stres kerja bisa membantu, tetapi dapat berperan salah atau mempengaruhi kinerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Massie, dkk (2018), Marista (2018), Daniel (2019), Putri dan Sary (2020), Susilo dan Wahyudin (2020), yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwasannya variabel semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan, hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai t hitung ($2,455$) $>$ t tabel ($1,67203$) atau signifikansi $0,017 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel semangat kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

Semangat kerja merupakan perasaan karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pimpinan, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Menurut Busro (2018:326), semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan

kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Yenti (2019), Shuhada dan Amelia (2021), yang mengatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwasannya variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan, hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai F hitung ($79,790$) > F tabel ($2,77$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.

Gibson, dkk (2017:121), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Semangat kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat semangat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi semangatnya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian semangat kerja

merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka dalam bekerja. Semangat kerja karyawan merupakan sikap positif seseorang karyawan pada pekerjaannya. Turunnya kinerja karyawan salah satunya dikarenakan turunnya semangat kerja karyawan dan turunnya semangat kerja karyawan bisa saja berasal dari stres dan konflik kerja karyawan.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Bisa disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang di harapkan pada lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Stres dan konflik dapat menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja, itu semua tergantung pada sifat stres dan konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Hal itu berarti bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, dimana konflik kerja selalu berhubungan dengan tekanan maupun beban yang dialami karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja sekaligus menurunkan semangat kerja karyawan. Gibson, dkk (2017:128) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu konflik, stres kerja dan semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung ($6,957$) > t tabel ($1,67203$) dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel konflik kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung ($2,272$) > t tabel ($1,67203$) dengan tingkat sig $0,027 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
3. Dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) diperoleh nilai t hitung ($2,455$) > t tabel ($1,67203$) dengan tingkat sig $0,017 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel semangat kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
4. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai F hitung ($79,790$) > F tabel ($2,77$) dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan

semangat kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Konflik kerja di PT Alam Hijau Konsultan dikategorikan secara keseluruhan tinggi. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan, karena semakin tinggi konflik terjadi maka berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Di dalam perusahaan harus sering diadakan acara *gathering* agar karyawan dekat satu sama lain.
2. Untuk meminimalisir stres kerja PT Alam Hijau Konsultan sebaiknya perusahaan menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat jam kerja yang jelas sebagai mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai.
3. Dalam meningkatkan semangat kerja, perusahaan dan pimpinan perusahaan hendaknya dapat lebih memaksimalkan lagi dalam memberikan motivasi kepada karyawannya dan diharapkan dapat meninjau kembali dan mempertimbangkan dengan baik mengenai karakteristik dari motivasi kerja secara menyeluruh termasuk mengenai pengupahan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya hal tersebut tentunya akan mendatangkan hasil positif bagi perusahaan yaitu berupa sikap yang lebih positif dan lebih baik lagi dari

karyawan terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

4. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan kinerja karyawannya, terutama mengenai kualitas dan kuantitas kerja karyawan, karena semangat dalam bekerja tidak akan dapat muncul begitu saja maka dari itu perusahaan harus terus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiarti, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, C dan Alison, S. (2014). *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc
- Daniel, C. O. (2019). *Effects of job stres on employee's performance*. *International Journal of Business, Management and Social Research*. Vol. 06, Issue. 02
- Dwianto, A. S., dkk. (2019). *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT YKT Gear Indonesia*. *BIEJ*. Vol. 1, No. 1
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J., dkk. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hossain, M. Z. (2017). *The Impact of Organizational Conflict on Employees' Performance in Private Commercial Banks of Bangladesh*. *IOSR Journal of Business and Management*. Volume. 9, Issue. 10
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani. (2016). *Penelitian Terapan*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Marista, L. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. Vol. 1, No. 1
- Massie, R. N., dkk. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 2
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Putri, V. S., dan Sary, F. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)*. *JMM Online* Vol. 4 No. 2
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Y. H., dan Wahyudin. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *EKOMABIS*. Vol. 01, Issue. 01
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syuhada, I., dan Amelia, W. R. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Vol 2, No. 2
- Trihendradi, C. (2013). *Step by Step IBM SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, K. (2016). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yenti, S. (2019). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan*. *JESS (Journal of Education on Social Science)*. Vol. 3, No. 2
- Yusuf, M., dan Al Faruq, M. S. S. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi Dalam Organisasi)*. Ponorogo: Wade Group

Walangantu, A. R., dkk. (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 3

Widhiastuti, H., dkk. (2020). *Mengelola Stres Pada Pekerjaan Yang Beresiko Tinggi*. Semarang: Universitas Semarang Press.

