



Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo

Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU (Prosperous Hope Main Works) Sidoarjo

Lujziani Achmad*, Dewi Andriani

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

This study aims to determine the Effect of Stress, Conflict, and Work Environment on Work Morale at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama in Sidoarjo. This research includes quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 60 employees at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama in Sidoarjo. The analytical tools used in this study are multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classic assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurement used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that Stress, Conflict, and the Work Environment on Work Spirit. Stress has a partial effect on morale, conflict has a partial effect on morale, work environment has a partial effect on morale and for variables that have the most significant effect on morale at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama in Sidoarjo. is the Work Environment.

OPEN ACCESS

***Correspondence:**

Lujziani Achmad
au3000811@gmail.com

Citation:

Achmad L and Andriani D (2020)
Pengaruh Stres, Konflik Dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Semangat Kerja Karyawan PT.
HSKU (Harapan Sejahtera Karya
Utama) Sidoarjo.
Pengaruh Stres, Konflik Dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Semangat Kerja Karyawan PT.
HSKU (Harapan Sejahtera Karya
Utama) Sidoarjo. . :
doi:

Keywords: Stress, Conflict, Work Environment, Work Morale

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres, Konflik, dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), koefisien korelasi berganda (R), uji f , uji t , dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stres, Konflik, dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja. Stres berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja, Konflik berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja dan untuk

variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo, adalah Lingkungan Kerja.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk harus selalu dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal karena diharapkan menjadi satu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan yang mencakup orang-orang yang memberikan sumbangsih tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, dan sebaliknya semangat kerja yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah sehingga akan berdampak pada capaian tujuan perusahaan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Adapun ciri-ciri dari meningkatnya semangat kerja menurut [Afif and Abdullah \(2010\)](#) yaitu naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan yang menurun, tidak atau berkurangnya kegelisahan. Beberapa faktor dominan yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja adalah stres, konflik dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan [M. \(2006\)](#) Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres terkadang tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proporsional dapat berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja. Namun kenyataannya, stres kerja yang sering terjadi pada karyawan adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Karena pada dasarnya sumber stres bisa berasal dari pekerjaan ataupun luar pekerjaan yaitu mungkin masalah pribadi yang terbawa ke lingkungan perusahaan. Selain kesejahteraan yang perlu diperhatikan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi psikologis karyawannya, karena pada saat kapanpun karyawan bisa mengalaminya. Jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Selain karena stres semangat kerja yang menurun bisa disebabkan oleh adanya konflik kerja. Konflik kerja menurut [George and Jones \(2005\)](#) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Bagaimana mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Selain itu banyaknya masalah yang dihadapi karyawan bisa jadi menjadi tambahan konflik baru, sehingga sangat mungkin untuk terkena stress dan konflik. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian

tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu stres dan berdampak pada konflik kerja pada karyawan.

Berikutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada semangat kerja dan peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

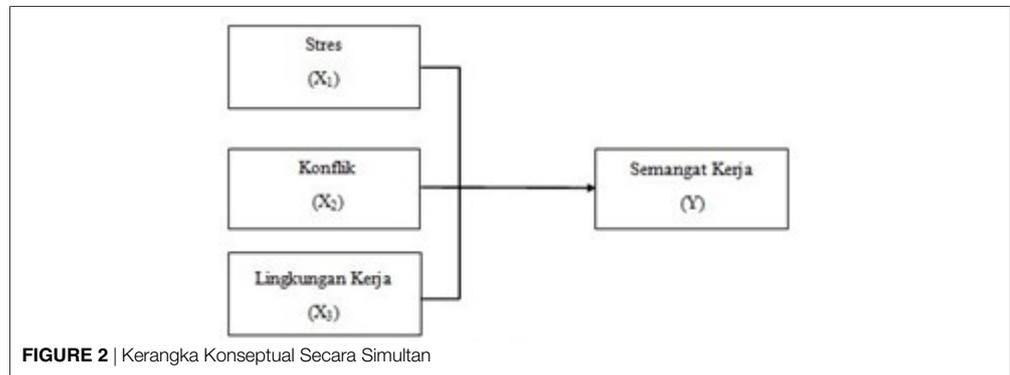
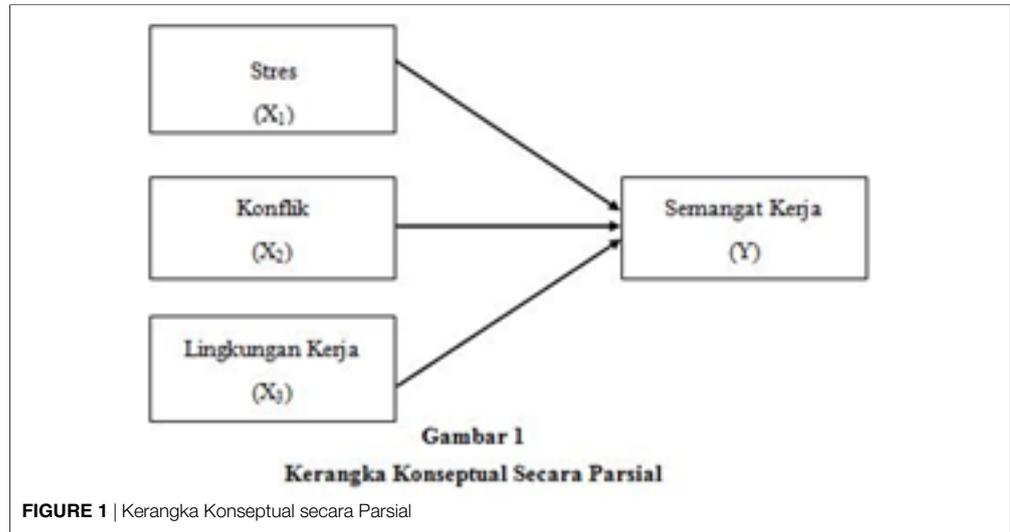
Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan semangat kerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan (Shindaye dkk, 2011). Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi semangat kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada produktivitas kerja menurun. Peningkatan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman.

Berdasarkan keadaan di lapangan diketahui bahwa stres, konflik kerja, dan lingkungan kerja sudah cukup bagus, namun terdapat indikasi bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari masalah yang sering dihadapi yaitu karyawan sering absen dan sering terlambat sehingga mengakibatkan proses produksi terhambat. Dari data absensi tersebut dapat diketahui bahwa tingkat absensi di PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo masih tinggi, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian ada indikasi bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal.

METODE

Lokasi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan pemadam kebakaran daerah Sidoarjo unit buduran, candi, porong, krian, waru yang berjumlah 150 orang responden. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* sebagaimana dikemukakan oleh [And \(2008\)](#) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setara yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam [Hasi-buan \(2005\)](#) sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu data primer yang meliputi data kuesioner yang telah disebar kepada respon-

den dan data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data, melalui seseorang atau dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan Luthans (2006) data sekunder yang meliputi company profil, visi dan misi, struktur organisasi, absepsi karyawan, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dan peneliti juga mewawancarai beberapa anggota pemadam kebakaran sebagai pengumpulan data.



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah: 1) Stres, konflik dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 2) Stres, konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; 3) Diantara variabel stres, konflik dan lingkungan kerja; variabel lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner dari Variabel (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 ($>0,3$), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisisioner tersebut

TABLE 1 | Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,845	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,867		0,000	Valid
	X1.3	0,848		0,000	Valid
	X1.4	0,781		0,000	Valid
	X1.5	0,808		0,000	Valid
	X1.6	0,808		0,000	Valid
Konflik (X2)	X2.1	0,720		0,000	Valid
	X2.2	0,816		0,000	Valid
	X2.3	0,729		0,000	Valid
	X2.4	0,756		0,000	Valid
	X2.5	0,536		0,000	Valid
	X2.6	0,359		0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,668		0,000	Valid
	X3.2	0,773		0,000	Valid
	X3.3	0,739		0,000	Valid
	X3.4	0,707		0,000	Valid
	X3.5	0,713		0,000	Valid
	X3.6	0,812		0,000	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,806	0,000	Valid	
	Y.2	0,864	0,000	Valid	
	Y.3	0,886	0,000	Valid	
	Y.4	0,860	0,000	Valid	
	Y.5	0,885	0,000	Valid	
	Y.6	0,885	0,000	Valid	

dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

TABLE 2 | Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,905	0,6	Reliabel
Konflik	0,734	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,823	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,932	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitascronbach alpha pada variable Stres Kerja sebesar 0,905, variabel Konflik sebesar 0,734 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,823, dan variabel Smangat Kerja sebesar 0,932. dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

TABLE 3 | Uji Normalitas

	Mean	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		60
	.0000000	
	2.24147999	
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.055
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

Data hasil Tabel pengujian normalitas di atas bisa dilihat dari tabel *one – sample kolmogrove – simrnov* diperoleh nilai *asyp.sig* sebesar 0,482 ($0,482 > 0,05$). sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal aau tidaknya menggunakan *Plat of regression Standardized residual*. data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

TABLE 4 | Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Semangat Kerja(Y) * Stres Kerja (X1)	86.806	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Semangat Kerja * Konflik (X2)	38.874	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Semangat Kerja * Lingkungan Kerja (X3)	51.825	0,000	Sig. < 0,05	Linear

Dari hasil pengujian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel Semangat Kerja dengan Stres Kerja sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), variable Semangat Kerja dengan Konflik sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), dan variabel Semangat Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai sig linearity < 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

TABLE 5 | Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity tics Tolerance
			Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.078	3.457			-1.180	.243	
	Stres Kerja	.228	.104	.265		2.190	.033	.441
	Konflik	.372	.166	.266		2.246	.029	.461
	Lingkungan Kerja	.594	.128	.431		4.650	.000	.752

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untk variabel Stre Kerja sebesar 2,265 (<10), Variabel Konflik sebesar 2,171 (<10) dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,330 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

TABLE 6 | Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.799a	.639	.619	2,301	.639	33,007	3	56	.000	1,692

Berdasarkan hasil Uji autokorelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,736. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$ atau $1,6889 < 1,692 < 2,3111$ terjadi tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di pengamatan yang lain. pada gambar Scatterplot dibawah terlihat titik-titik menybar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$ ($Y = 4,078 + 0,228 X1 + 0,372 X2 + 0,594 X3$)

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Stres Kerja sebesar 2,190 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,672. sehingga t-itung >

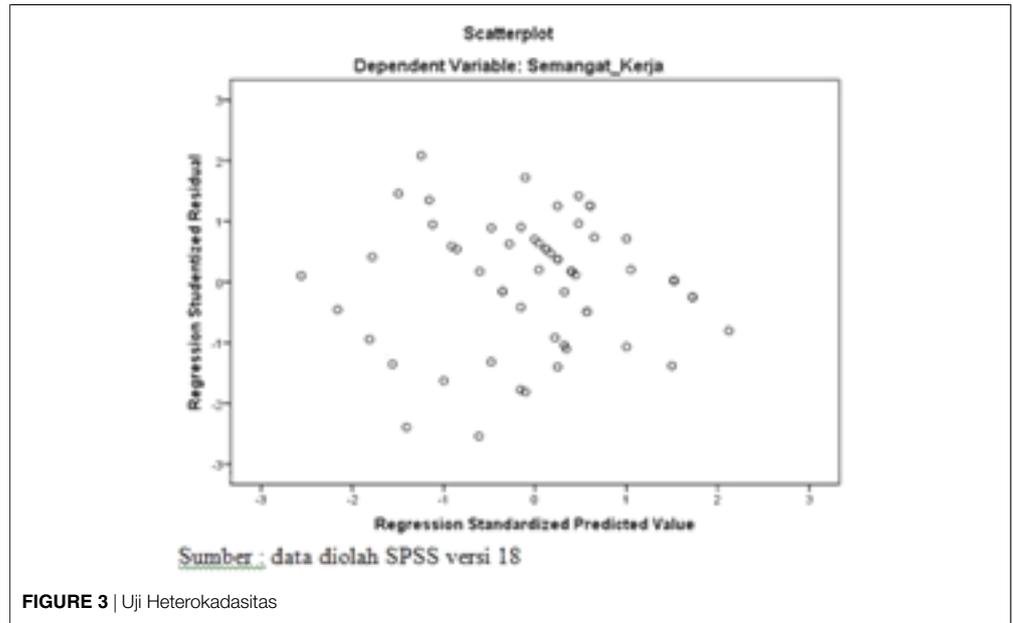


FIGURE 3 | Uji Heterokadasitas

TABLE 7 | Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
			Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.078	3.457		-1.180	.243	
	Stres Kerja	.228	.104	.265	2.190	.033	.441
	Konflik	.372	.166	.266	2.246	.029	.461
	Lingkungan Kerja	.594	.128	.431	4.650	.000	.752

TABLE 8 | Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
			Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.078	3.457		-1.180	.243	
	Stres Kerja	.228	.104	.265	2.190	.033	.441
	Konflik	.372	.166	.266	2.246	.029	.461
	Lingkungan Kerja	.594	.128	.431	4.650	.000	.752

t-tabel yaitu $2,190 > 1,672$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$. Variabel Konflik sebesar $2,246$ dengan nilai signifikan sebesar $0,029$. dimana diketahui t-tabel sebesar $1,672$. sehingga t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2,246 > 1,672$ dengan nilai signifikan $0,029 > 0,05$. Variabel Lingkungan kerja sebesar $4,650$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$. Dimana di ketahui t-tabel sebesar $1,672$. sehingga t-hitung $>$ t-tabel yaitu $4,650 > 1,672$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai standardized coefficients beta untuk variabel Stres Kerja sebesar $0,265$, variabel Konflik sebesar $0,266$, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,431$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat kerja.

TABLE 9 | Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.154	3	174.718		
	Residual	296.430	56	5.293	33.007	.000a
	Total	820.583	59			

Bedasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar $33,007$ dengan nilai signifikan $0,000$. Dimana f-tabel diketahui sebesar $2,77$ Sehingga f-hitung $>$ f-tabel yaitu $33,007 > 2,77$ dengan

nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variable Stres Kerja (X1), Konflik (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

TABLE 10 | Koefesien Korelasi Berganda (Uji R)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,799a	,639	,2301	,639	33,007	3	56	,000	1,692

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistic SPSS versi 18 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,799. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.21 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel Stres Kerja, Konflik dan Lingkungan Kerja dengan variabel Semangat Kerja.

TABLE 11 | Koefesien Determinan Berganda (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,799a	,639	,2301	,639	33,007	3	56	,000	1,692

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa variable Stres Kerja, Konflik, Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 63,9% sedangkan 36,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat Kerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana stress kerja yang rendah dapat mendorong semangat kerja dan kinerja juga akan semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa stress kerja yang rendah bisa memberikan dampak yang positif bagi semangat kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo karena stress kerja yang rendah akan membawa dampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan, karena dengan stress kerja yang rendah akan melakukan kegiatan dalam pekerjaan bisa nyaman dan teratur jika stress kerja rendah semangat kerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo juga akan meningkat. Stres yang dialami setiap karyawan tentunya berbeda-beda. Terkadang stres yang ada pada seseorang bisa terjadi dari lingkungan pekerjaan ataupun lingkungan pribadinya yaitu keluarga yang mana terbawa pada saat bekerja. Stres yang tidak bisa terbendung bisa menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak ditangani dengan baik yaitu akan membuat semangat seorang pekerja menjadi menurun. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan ataupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Nitisemito (2002) menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan akan berdampak pada semangat mereka dalam bekerja sehingga akan berpengaruh pada hasil yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Hipotesis Kedua : Konflik secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Konflik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin teraturnya pekerjaan di dalam perusahaan semakin rendah konflik karyawan di karenakan tidak ada kecemburuan dalam pekerjaan karyawan di dalam perusahaan dan akan meningkatkan semangat kerja. Semakin rendahnya konflik antar karyawan akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Konflik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo dengan konflik sesama karyawan yang rendah karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang didapatkan karyawan dan hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya konflik sesama karyawan yang rendah di dalam perusahaan, karyawan akan lebih santai dalam melakukan semua pekerjaan di dalam perusahaan dan tidak ada faktor kecemburuan dalam penempatan kerja. Konflik yang rendah di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo sangat membantu perusahaan dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Tinggi rendahnya konflik karyawan bisa dilihat dari semangat kerja karyawan. Konflik dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan pimpinan supaya konflik dalam perusahaan tidak berkepanjangan dan tidak menimbulkan konflik dengan karyawan lain dengan begini dapat menurunkan konflik pada karyawan. Konflik memiliki dampak positif dan negatif tergantung cara pandang karyawan terhadap sebuah konflik. Apabila konflik dipandang sebagai suatu yang positif dan dinilai sebagai sebuah proses pembelajaran di tengah pertentangan akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Konflik juga mendorong karyawan untuk melakukan kompetisi secara sehat. Tetapi hal tersebut bisa terjadi sebaliknya dimana konflik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi menurun karena banyaknya masalah yang dihadapi karyawan tersebut entah dari internal ataupun eksternal. Sesuai dengan teori Rivai (2008) konflik kerja terjadi arena adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Hasil analisis yang dilakukan Robbins et al. (2008) menunjukkan bahwa hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik. Konflik yang sering ditemui adalah perasaan ketidakpuasan terhadap prosedur kerja, keluhan terhadap pelayanan, ketidakadilan dalam kompensasi yang diterima, dan beban kerja yang berlebihan.

Hipotesis Ketiga : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik Lingkungan kerja dalam setiap pekerjaan maka semangat kerja juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka semakin memberikan dampak positif bagi semangat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo karena Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan yang baik bersih, kenyamanan, dan keamanan dalam kinerja terutama mesin yang bising tidak menghambat mereka untuk tetap semangat dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan yang baik mesin-mesin teratur tidak ada hambatan kerusakan karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, temperature/suhu udara yang baik, pencahayaan yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, tidak adanya bau tidak sedap di area kerja atau lingkungan perusahaan, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam yang bisa menjaga di lingkungan luar perusahaan diharapkan menunjang roses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sesuai dengan teori Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap

persepsi. Hasil analisis yang dilakukan Siagian (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semangat kerja pegawai semakin meningkat. Dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja.

Hipotesis Keempat

Hasil analisis Data membuktikan bahwa Stres Kerja, Konflik, Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Stres kerja, Konflik, Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi minimnya stress karyawan serta konflik terhadap Semangat kerja karyawan, maka semangat kerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama di sidoarjo akan meningkat. Hubungan antara variabel bebas dengan terikat (Semangat kerja) pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Stres kerja, Konflik dan Lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu Semangat Kerja. artinya jika variabel bebas yang meliputi Stres kerja, Konflik dan Lingkungan kerja ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Semangat kerja juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya. stress kerja, konflik dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Semangat kerja karena stress kerja yang rendah disertai dengan penempatan kerja yang sesuai keahlian akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga target perusahaan akan tercapai. lingkungan kerja merupakan faktor pendukung utama terhadap kualitas dan kuantitas semangat kerja karyawan. dengan lingkungan yang baik akan menurunkan tingkat stress yang akan menimbulkan konflik terhadap sesama karyawan. sehingga setiap pekerjaannya akan mudah dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan akan berjalan mudah dan lancar. Hasil penelitian ini di dukung oleh dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2014) membuktikan bahwa variabel Stres, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan home industri getik pisang desa kepung. penelitian ini juga di lakukan oleh Sutrisno (2009) membuktikan bahwa variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Omega Mas Pasuruan.

Hipotesis Kelima : Lingkungan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di sidoarjo, karena Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama target produksi karena lingkungan yang baik dengan adanya alat alat produksi yang tidak bermasalah, produksi plastic dalam perusahaan akan meningkat. semangat kerja karyawan akan meningkat dengan keadaan lingkungan yang nyaman, karyawan juga akan lebih semangat bekerja untuk menyelesaikan target produksi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahjono (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semangat kerja pegawai semakin meningkat. Dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Lingkungan Kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di sidoarjo sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. lingkungan Kerja yang nyaman digunakan untuk menambah semangat kerja karyawan. Tidak hanya itu, melalui lingkungan Kerja. Perusahaan dapat mengetahui tingkat semangat kerja karyawan. Karyawan PT. HSKU dapat termotivasi dalam semangat kerja di perusahaan dengan adanya lingkungan yang nyaman, Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sumber utama karyawan untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut : 1) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Hal ini berarti apabila semakin rendah stress kerja maka semangat kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo semakin meningkat; 2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial konflik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Hal ini berarti apabila semakin rendah konflik maka semangat kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo juga akan meningkat; 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Hal ini berarti apabila semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo juga akan meningkat; 4) Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa secara simultan Stress kerja, Konflik dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Berarti apabila semakin rendah stress kerja, konflik dan semakin bagus lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo juga akan meningkat; 5) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo. Hal ini berarti apabila lingkungan semakin baik penataan dan mesin-mesin teratur maka semangat kerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di Sidoarjo akan semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain : Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo., Bapak Dr. Wisnu P. Setiyono, SE., M.Si., Ph.D. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah mengarahkan kami, Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis, Ibu Dewi Andriani, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerimaskripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

REFERENCES

- Afif, F. and Abdullah, I. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik* (Bandung: PT. Refika Aditama).
- and, T. H. H. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. vol. 2 (Yogyakarta: BPFE).
- George, J. M. and Jones, G. R. (2005). *Essentials of managing organizational behavior* (4th ed) (United Kingdom: Prentice Hall).
- Hasibuan, H. M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Universitas Trisakti).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia (Yogyakarta: Penerbit Andi).
- M., S. A. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya).
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalial* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia).
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor: dari Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., and Drs. Benyamin Molan (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Jakarta: PT. Refika Aditama).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Selatan: Salemba Empat).
- Conflict of Interest Statement:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential

conflict of interest.

Copyright © 2020 Achmad and Andriani. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or

reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.