

# **PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**

**(Pada Tenaga Kependidikan Administrasi Universitas Bung Hatta)**

**Aidil Arfan <sup>1)</sup>, Purbo Jadmiko <sup>2)</sup>**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email: [aidilarfan643@gmail.com](mailto:aidilarfan643@gmail.com)<sup>1)</sup>, [purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:purbojadmiko@bunghatta.ac.id)<sup>2)</sup>

## **PENDAHULUAN**

Universitas merupakan suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademis dalam berbagai bidang. Universitas Bung Hatta didirikan pada tanggal 20 April 1981, berangkat dari gagasan untuk ikut menyukseskan sektor pendidikan seperti yang tercantum dalam pasal 31(1) UUD 1945 dan GBHN, di samping terjadinya ketimpangan perbandingan jumlah lulusan SLTA pada tahun 1980 dimana jumlah lulusan SLTA yang mampu ditampung pada perguruan tinggi negeri hanya 38%. Namun untuk menjadi Universitas pilihan bagi masyarakat Indonesia Terutama di Sumatera Barat dalam memberikan pelayanan tenaga kependidikan administrasi yang prima, masih banyak menghadapi kendala salah satunya dari rendahnya tingkat pelayanan yang diberikan tenaga kependidikan administrasi dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Agar kualitas pelayanan tenaga kependidikan administrasi meningkatkan memerlukan semangat kerja yang tinggi agar pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa memuaskan. berdasarkan survei awal kepada 36 mahasiswa Universitas Bung Hatta masih merasakan rendahnya kualitas pelayanan tenaga administrasi Universitas Bung Hatta yang diakibatkan oleh rendahnya semangat kerja tenaga kependidikan administrai Universitas Bung Hatta.

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik [1]. Dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan yang dilalukan akan cepat diselesaikan. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak mengalami stres kerja, stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan [2].

Stres kerja juga akan mengakibatkan konflik kerja sesama karyawan, konflik kerja adalah ketidak

sesuaian antara dua 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 [3]. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. lingkungan dalam bekerja merupakan lingkungan yang berada pada saat pegawai bekerja sehari-hari [4]. Apabila lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai [5].

## **HIPOTESIS**

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.
2. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta

## **METODE PENELITIAN**

Objek pada penelitian ini yakni tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni sebanyak 85. Jumlah tersebut didapat dari jumlah total tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yakni penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel [6]. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yakni seluruh jumlah populasi yaitu 85 orang. Data primer yakni jenis data yang digunakan pada penelitian ini. Peneliti langsung meminta dan mengolah data primer. Data primer ini meliputi tanggapan responden mengenai stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan organisasi terhadap semangat kerja.

Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada sampel sasaran yang dipilih. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi STATA.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig	Cut Off	Keputusan
Stres Kerja	0,4664	2,24	0,018	0,05	Ditolak
Konflik Kerja	0,2620	1,67	0,099	0,05	Ditolak
Lingkungan Kerja	-0,3991	-3,99	0,000	0,05	Ditolak
(Constanta)	30,36	5,81	0,000	-	-

*Sumber : Hasil pengolahan data (2024)*

Setelah dilakukan pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel, hasil pertama dapat diketahui bahwasanya stres kerja mempunyai nilai T 2,24 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,4664 (0,4664%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yaitu 0,018 yang berada dibawah tingkat kesalahan 0,05, maka keputusannya yakni  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa konflik kerja mempunyai nilai T 1,67 dan koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,2620 (0,2620%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yaitu 0,099 berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai T -3,99 dan koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -0,3991 (-0,3991%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yaitu 0,000 berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan semangat tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta melalui pengujian empiris stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Sesuai dengan pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.

### Saran

Disarankan kepada pimpinan Universitas Bung Hatta untuk menyesuaikan beban kerja dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan pengalaman pegawai guna menurunkan tingkat stres kerja dan konflik kerja tenaga kependidikan administrasi sehingga semangat kerja meningkat, disarankan kepada pimpinan Universitas Bung Hatta agar bisa menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif agar tenaga kependidikan administrasi nyaman saat bekerja, agar bisa meningkatkan semangat kerja.

### Daftar Pustaka

- [1] Alex S. Nitisemito (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [2] Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [3] Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta, Indonesia: Murai Kencana.
- [4] Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Resty Zahary, Purbo Jadmiko (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura. *E-Jurnal Bung Hatta*. Vol.22 No.2
- [6] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.