

## Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan UD. Harum Manis Kota Tebing Tinggi

Suci Etri Jayanti<sup>1</sup>, Sri Winda Hardiyanti Damanik<sup>2</sup>, Ayu Zurlaini<sup>1</sup>, Sri Mulyani<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya<sup>1</sup>,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekadharma Indonesia<sup>2</sup>

Email: [sucietrijayanti@gmail.com](mailto:sucietrijayanti@gmail.com)\*

### ABSTRACT

*This study aims to determine "The Influence of Work Stress, Work Conflict and Work Environment on Work Enthusiasm in UD Employees. The Sweet Fragrance of Tebing Tinggi City." The method of determining the sample used in this study is the Quantitative method. The sampling technique a total sampling technique of 60 samples which are all UD employees. The Sweet Fragrance of Tebing Tinggi City. Based on the results of the analysis the first hypothesis is accepted, meaning that the work stress variable (X1) influences the work morale variable (Y). The results of the analysis of hypothesis 2 can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work Conflict variable (X2) influences the Work Morale variable (Y). And the results of the analysis of hypothesis 3 can be concluded that the third hypothesis is rejected, meaning that the Work Environment variable (X3) has no effect on the work morale variable (Y). Based on the results of the analysis of hypotheses 4 it can be concluded that hypotheses 1, 2 and 3 are accepted, meaning that the variables Job Stress (X1), Work Conflict (X2) and the environment simultaneously influence the work morale variable (Y).*

*Keywords: Work Stress, Work Conflict, Work Environment*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan UD. Harum Manis Kota Tebing Tinggi". Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Total* sebanyak 60 sampel yang merupakan seluruh karyawan UD. Harum Manis Kota Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama diterima, artinya variabel Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Hasil analisis hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Dan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, 2 dan 3 diterima, artinya variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara serentak terhadap variabel semangat kerja (Y).

**Kata kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melakukan segala kegiatan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan ataupun jasa berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan utama dalam suatu perusahaan. Tujuan utama perusahaan didirikan untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktifitas perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan atau direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat dalam memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset (harta) maupun sumber daya manusianya.

Yang paling utama dan paling penting dalam hal ini adalah dukung dari seluruh sumber daya manusianya (SDM) yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktifitas perusahaan, dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Objek pada penelitian ini adalah UD. Harum Manis merupakan tempat usaha roti kacang yang berada di Kota Tebing Tinggi, berdiri di tengah kota pada tahun 2003 yang didirikan oleh Bapak Law Wing Hiang dan diberi merk Rajawali. Dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap maju tidaknya perusahaan / usaha. Menurut (Hasibuan, 2019) semangat kerja merupakan hasrat, kemauan seseorang yang sungguh-sungguh untuk membereskan satu rangkaian kegiatan dengan cara yang teratur dan tepat waktu dalam menggapai prestasi yang diharapkan dan menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Fenomena yang terjadi bahwa semangat kerja karyawan kurang tinggi ditandai dengan karyawan masih sering absen disetiap minggunya dalam bekerja, masih kurang dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan serta karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan mengalami stress dalam bekerja, adanya konflik kerja yang sering terjadi sesama karyawan dan lingkungan kerja yang masih kurang nyaman. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap semangat kerja pada karyawan UD Harum Manis Kota Tebing Tinggi, pengaruh dari konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan UD Harum Manis Kota Tebing Tinggi, pengaruh dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan UD Harum Manis pada Kota Tebing Tinggi, pengaruh stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja secara serentak terhadap semangat kerja pada karyawan UD Harum Manis Kota Tebing Tinggi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Semangat Kerja*

Menurut (Hasibuan, 2019) semangat kerja ialah sebagai suatu keinginan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja.

### *Stres Kerja*

Menurut (Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

**Konflik Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap orang lain, dirinya atau organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

**Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

**METODE**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Uji Instrumen
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Heteroskedastisitas
  - c. Uji Multikolinearitas
3. Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t (Uji Parsial)
  - b. Uji f (Uji Simultan)

**Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja di UD. Harum Manis (Roti Kacang Rajawali) yang berjumlah sekitar 60 orang.

**Teknik Sampling**

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel total. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel total adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Regresi Linear Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18.486	4.013	
Stres Kerja	.246	.127	.243
Konflik Kerja	-.280	.135	-.257
Lingkungan Kerja	-.111	.083	-.168

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2025)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

**Tabel 1.2**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.392 <sup>a</sup>	.153	.108

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2025)

### KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa :

Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, variabel stress, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

### REFERENSI

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Bangka: Zinafa Publishing.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dra. Rosniwaty Br Bangun, M. L. 2022. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal*. *Journal Economics And Strategy*, 2(2): 1–9.
- Franky Sugara, Setyo Adji, S., & Chamidah. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo*. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1): 47.
- Ghozali. 2018. *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (105 Ed.). Semarang: Yoga Pratama ( Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP Semarang).
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 Ed.). Yogyakarta: CAPS (

Center For Academic Publishing Server ).

- Haryati, R. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Pasoka Sumber Karya Padang. Matua*, 5(3): 248–253.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Cetakan 4). Depok: PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: Prenadamedia Group.
- Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Arikunto, Ed.) (Edisi 5). Bandung: Ghalia.
- Riny Viri Insy Sinaga, P. S. L. 2022. *Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Central Brastagi Utama Medan. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23(1): 59–65.
- Salfadri, Begawati, N., & Findarwati, V. 2022. *Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. Matua Jurnal*, 4(4): 816–829.
- Salfadri; Nova Begawati; Veronika Findarwati. 2022. *Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. International Journal Of Management And Applied Science*, 4(3): 2394–7926.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Dinah Sumayyah, Ed.) (Edisi Revi). Bangka: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiawami, Ed.) (Edisi 3). Bandung: Alfabeta.