ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5763

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUMDA AIR MINUM TIRTA ANAI UNIT BATANG ANAI KABUPATEN PADANG PARIAMAN

The Effect of Work Stress, Workload, and Work Conflict on Employee Work Enthusiasm at the Tirta Anai Drinking Water Public Corporation (Perumda) Unit Batang Anai, Padang Pariaman Regency

Henryanto Abaharis & Afifah Meida Dasril
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang
henryantoabaharis@akbpstie.ac.id; afifahdasril041@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 14, 2025	Apr 28, 2025	May 10, 2025	May 15, 2025

Abstract

Employee morale is a key factor in achieving organizational goals, but is often disrupted by work stress, excessive workload, and work conflicts that have not been managed optimally. This study aims to analyze the effect of work stress, workload, and work conflict on employee morale at PERUMDA Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Padang Pariaman Regency. This research uses a quantitative approach with descriptive methods. The research sample amounted to 38 people who were the entire population of employees in the unit. Data were collected through observations, interviews, and questionnaires arranged on a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression. Validity and reliability tests were conducted to ensure the validity of the instrument, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) to ensure

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

the feasibility of the regression model. The results showed that work stress and workload have a positive and significant effect on employee morale, while work conflict has no significant effect. The conclusion of this study is that good stress management and workload distribution can improve morale, while work conflict, although not significant, still needs to be monitored so that it does not develop into a psychological barrier in the work environment.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Workload, Work Enthusiasm

Abstrak: Semangat kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, namun sering kali terganggu oleh stres kerja, beban kerja berlebih, dan konflik kerja yang belum dikelola secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 38 orang yang merupakan seluruh populasi karyawan di unit tersebut. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disusun dalam skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keabsahan instrumen, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen stres dan distribusi beban kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, sementara konflik kerja meskipun tidak signifikan tetap perlu dimonitor agar tidak berkembang menjadi hambatan psikologis dalam lingkungan kerja.

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

PENDAHULUAN

Di era modern ini, setiap organisasi dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif demi meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satu lembaga yang cukup vital dalam menyediakan kebutuhan masyarakat adalah Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai kinerja karyawan dalam organisasi ini sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, sering kali karyawan dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti stres kerja, beban kerja yang tidak seimbang, dan konflik kerja yang dapat mengganggu semangat kerja mereka (Oemar & Gangga, 2017).

Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah semangat kerja (Damanik, 2020; Dwinanda & Abaharis, 2023). Semangat kerja merupakan hal penting yang

harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Agustina & Sofian, 2019). Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, Labour turn over (tingkat perpindahan) yang menurun, tidak atau berkurangnya kegelisahan (Putri & Abaharis, 2024).

Semangat kerja yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang lebih produktif dan lebih memuaskan tanpa mengorbankan kualitas (Dewi et al., 2018; Ridho & Susanti, 2019). Semangat kerja bukanlah potensi yang tidak terbatas, melainkan potensi yang bersifat situasional, naik turun, oleh karena itu perlu bekerja sama untuk sepenuhnya mewujudkan potensi masing-masing (Zusmawati & Rani, 2023). Pentingnya etika kerja karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Secara khusus, etika kerja karyawan akan menguntungkan bisnis ketika mereka memiliki sumber daya manusia yang penting bagi operasi mereka. Etos kerja yang baik dapat terlihat ketika karyawan termotivasi dan melakukan yang terbaik dalam semua tugas mereka.

Sebaliknya, jika seorang pekerja tidak fokus, mudah marah, suka membantah, gelisah, dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya, maka dapat diamati bahwa terdapat tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Yusuf, 2019). Memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi akan memberikan reaksi yang positif, dan dengan kata lain dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Sari & Nuryoto, 2002).

Sebagai perusahaan milik pemerintah yang bergerak di bidang pengolahan dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum, Perumda Air Minum Tirta Anai merupakan salah satu dari sedikit perusahaan yang benar-benar peduli terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu daya saing suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang merupakan indikator faktor-faktor produksi yang telah disebutkan di atas, maka sumber-sumber yang tersedia tidak akan dapat berfungsi dengan baik. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan menekankan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan).

Sebagaimana dipahami secara umum, Perumda Air Minum Tirta Anai memiliki karyawan yang mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan

bahwa tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus secara jujur menilai kontribusi mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan. Tanda-tanda karyawan mengalami stres kerja, yaitu perubahan terhadap fisik, emosional, dan interpersonal (Sari & Nuryoto, 2002). Akibat perubahan tersebut, karyawan mulai tidak stabil dalam bekerja dan jarang masuk kantor. Hal ini dapat terjadi karena stres kerja yang berlebihan dan membuat karyawan mudah sakit dan merasa tidak ingin bekerja di kantor (Akbar, 2017). Salah satu faktor yang dapat terjadi akibat terjadinya konflik antar pegawai adalah hal yang menyebabkan terjadinya konflik antar pegawaiFenomena yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dalam memelihara dan mengelola stres kerja , beban kerja dan konflik dalam Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman indikasi-indikasi yang ditemukan bahwa dalam perusahaan memiliki stres kerja yang tinggi seperti karyawan yang sering pulang lewat dari jam pulang kerja, tekanan deadline pekerjaan yang menuntut untuk segera diselesaikan.

Selain itu, karyawan mendapatkan tanggung jawab yang sangat besar dan fasilitas tempat kerja yang agak kurang nyaman (Sihaloho & Siregar, 2020). Apabila indikator-indikator tersebut tidak dapat dipenuhi oleh Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, maka dapat meningkatkan ambang batas Turnover Intention, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah konflik kerja, yang diartikan sebagai ketidaksepakatan antara dua orang atau lebih karyawan atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi masing-masing karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi(Fahmi, 2016). Menurut Nasution (2019) semangat kerja adalah kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi

Tanjung & Hutagalung (2018) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Menurut Anita et al.(2022) konflik di tempat kerja yang muncul dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan tujuan perusahaan. Diketahui bahwa karyawan sering mengalami konflik karena adanya perbedaan komunikasi dan perilaku antara karyawan dengan masyarakat umum yang tidak terjadi secara lancar sehingga mengakibatkan kurangnya pemahaman. Setiap perilaku yang berbeda atau sedikit berbeda biasanya dapat dijelaskan oleh orang lain sehingga menimbulkan kesalahpahaman.

Konflik yang paling sering terjadi di Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman adalah konflik antar rekan kerja yang mencakup sikap saling menjatuhkan dan kurangnya rasa saling mendukung dalam melakukan tugas yang ditugaskan bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman , Kabupaten Padang Pariaman".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman. Metode ini memungkinkan analisis pengaruh antara variabel-variabel tersebut melalui pengumpulan data dari populasi atau sampel menggunakan alat seperti kuesioner, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mengonfirmasi hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PERUMDA Tirta Anai Unit Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, dengan tujuan untuk memperoleh data yang objektif, valid, dan reliabel terkait dengan variabel stres kerja, beban kerja, konflik kerja, dan semangat kerja. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah 38 karyawan yang bekerja di unit tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 38 orang, dengan menggunakan teknik sensus. Pengambilan sampel dengan teknik ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi populasi secara keseluruhan, serta untuk menjamin hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif. Penelitian ini mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif

diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan di PERUMDA Tirta Anai Unit Batang Anai. Data kualitatif diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, yang mencakup berbagai aspek yang diamati selama penelitian berlangsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja di tempat kerja. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat stres kerja, beban kerja, konflik kerja, dan semangat kerja karyawan.

Untuk memastikan keabsahan instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan menguji sejauh mana instrumen dapat mengukur variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen yang sama dalam kondisi yang berbeda.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan dan menghasilkan estimasi yang valid.

HASIL

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya normal atau sebalikanya. Uji normalitas penelitian ini menggunakan ujia normal uji kolmogrov smirnov, jika nilai yang dihasilkan > 0,50 maka distribusi data bisa dikatakan normal dan sebaliknya jika nilai yang dihasilkan < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Uji normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.118	38	.200*	.974	38	.509

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdasarkan normal.

2. Uji Multikolonielitas

Uji multikolinearitas bertujuan utnuk mengetahui apakah model regresi telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan melihat *variance inflation factor* (VIF). Jika angka *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Multikolonielitas

No.	**Variabel penelitian**	***Collonearity Statistic***		**Keterangan**
		Tolerace	***VIF***	
1	Stress Kerja	0.758	1.320	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Beban Kerja	0.834	1.200	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Konflik Kerja	0.887	1.127	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah SPSS IBM 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai VIF dari stress kerja adalah 1,013 , nilai VIF dari beban kerja adalah 1.471, nilai VIF dari konflik kerja adalah 1.487. Seluruh nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, maka diindikasikan tidak terjadi multikolinearitas.

3.Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual satu pengamtan lainnya. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas maka menggunakan *uji glejser* yaitu apabila tingkat signifikan probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi hetereoskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel penelitian	*Sign.*	*Syarat Uji*	Keterangan
1	Stress Kerja	0.007	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Beban Kerja	0.036	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Konflik Kerja	0.713	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah SPSS IBM 26

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan ketiga varaibel independen lebih dari 0,05 dimana untuk stres kerja sebesar 0,007, sedangkan untuk beban kerja 0,036, konflik kerja sebesar 0,713, maka bisa di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Nilai T

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien secara parsial. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap varaibel dependen. Uji t

Dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara keempat

variabel stres kerja, beban kerja, konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan t tabel sebagai bahan perbandingan dengan tingkat signifikan > 0,05. Adapun rumus t tabel yaitu nilai signifikan sebesar 0,05 dibagi 2 = 0,025, dengan derajat kebersamaan df = n-k-1 atau 38-3-1=34, maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,028.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	25.496	5.668		4.499	.000
	X1	.246	.086	.438	2.850	.007
	X2	.148	.068	.319	2.178	.036
	X3	.025	.067	.053	.371	.713

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil tabel 4. dapat diiterpretasikan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

a. Variabel stres kerja memproleh nilai T hitung sebesar 2,850. Jadi nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel (2,850 > 2,028) dengan signifikan 0,007 < 0,05. Maka **H_1 diterima**, berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
b. Variabel beban kerja memproleh nilai T hitung sebesar 2,174. Jadi nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel (2,178 > 2,028) dengan signifikan 0,036 < 0,05. Maka **H_2 diterima**, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif sigfikan terhadap semangat kerja karyawan.
c. Variabel konflik kerja memproleh nilai T hitung sebesar 0,371. Jadi nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel (0,371 < 2,028) dengan signifikan 0,713 > 0,05. Maka **H_3 ditolak**, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan progaram SPSS maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dimana nilai t- hitung lebih besar dari nilai T tabel (2,850 > 2,028) nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0,007 < 0,05) maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh (Agustina,2019), (fahmi 2016) yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan Pt. Agri Tirta Lestari Banyuasin yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulan bahwa pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan stres kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan. Jika hal ini segera diatasi stres kerja akan membuat karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman merasa tidak gugup, cemas yang kurang berlebihan, penurunan emosi sehingga tidak mempengaruhi kondisi fisik karyawan, dan tidak mengganggu semangat kerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak, sehingga sudah selayaknya pihak manajemen perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya.

Implikasi teoretis dari temuan ini adalah bahwa **stres kerja tidak selalu bersifat negatif**, tetapi dapat menjadi faktor pendorong semangat kerja apabila dikelola dengan pendekatan manajerial yang tepat. Ini memunculkan pemikiran bahwa teori-teori stres kerja konvensional perlu memperhitungkan aspek motivasional dari stres dalam konteks organisasi publik seperti BUMD.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan progaram SPSS maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dimana nilai t-

hitung lebih kecil dari nilai T tabel (2,178 > 2,028) nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0,036 < 0,05), maka hipotesis pertama (H2) dalam penelitian ini diterima.

Kajian yang sama dilakukan oleh Rahmisyari et al. (2021) Pengaruh beban kerja dan konflik kerja Terhadap Semangat kerja." Hasil penelitian menujukkan bahwa secara simultan (uji F) beban kerja dan konflik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja maka berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dan konflik berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai.

Jadi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabuapten Padang Pariaman, namun pembagian beban kerja yang diterima karyawan masih seimbang antar sesama karyawan maka mempengaruhi semangat kerja dari karyawan sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan yang optimal.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan progaram SPSS maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman dimana nilai t- hitung lebih kecil dari nilai T tabel (0,371 < 2,028) nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0,713 > 0,05), maka hipotesis pertama (H3) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernanda et al., (2023) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Asri Hidayat (2019), dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Jadi hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan mempunyai

pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman masih belum seimbang dengan sesama karyawan maka turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, serta mengacu pada tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai Unit Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, dalam batas tertentu, stres kerja yang terkendali justru dapat memicu semangat kerja karyawan, karena mereka merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan selalu berdampak negatif, namun dapat menjadi pendorong semangat kerja apabila dikelola dengan baik.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang diberi beban kerja sesuai kapasitas dan proporsional cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Pembagian beban kerja yang adil dan jelas turut berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.
3. Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Meskipun dalam lingkungan kerja terdapat potensi konflik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang ada belum memberikan dampak berarti terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh kemampuan manajemen dalam meredam konflik atau karena bentuk konflik yang masih dalam taraf wajar dan tidak mengganggu kinerja secara umum.

Temuan-temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan stres dan beban kerja secara efektif dapat meningkatkan semangat kerja, sementara konflik kerja perlu tetap dimonitor meskipun belum terbukti secara signifikan memengaruhi semangat kerja dalam konteks penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di pt. Dexa medica cabang medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, *4*(1). https://doi.org/10.46576/jbc.v4i1.459

Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, *12*(1), 33–48. https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464

Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, *6*(2), 135–147. https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377/1414

Damanik, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, *9*(1), 51–55. https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/252

Dewi, A. S., Anwa, S., Zusmawati, Z., Alfian, A., & ... (2018). An Analysis of Effect of Free Cash Flow And Profitability on Leverage Companies With Investment Opportunity Set As Variable Moderating on Trade, Services & …. *Prosiding …*, *3*, 49–60. http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/PCST/article/download/977/557

Dwinanda, S., & Abaharis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Lembah Karet Padang. *Economics And Business Management Journal (EBMJ*, *2*(2), 204–215. https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/104

Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *12*(3), 107–116. https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/104

Fernanda, K., Salmah, N. N. A., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, *5*(1), 75–83. https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v5i1.13039

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, *5*(1), 71–80. 10.31289/jab.v5i1.2441

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, *2*(2), 22–34. https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249

Putri, R. W., & Abaharis, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(1), 139–149. https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.459

Rahmisyari, R., Husin, W. L., & Musafir, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, *1*(5), 777–792. https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/470

Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rxiv Papers*, 10. https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/3845

Sari, E. P., & Nuryoto, S. (2002). Penerimaan diri pada lanjut usia ditinjau dari kematangan emosi. *Jurnal Psikologi*, *29*(2), 73–88. https://www.neliti.com/id/publications/139493/penerimaan-diri-pada-lanjut-usia-ditinjau-dari-kematangan-emosi

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413

Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 77–86. https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/8

Yusuf, A. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *2*(2), 33–45. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6266

Zusmawati, & Rani, A. (2023). Pengaruh Layanan Cash On Delivery (COD) Dan Online Costumer Review (OCR) Terhadap Keputusan Pembelian Pada (E-Commerce) Shopee di Kota Pariaman. *Economics and Digital Business Review*, *4*(1), 587–596. https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/381