

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

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



**OLEH :**

**AIDIL ARFAN**

**1910011211062**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2024**

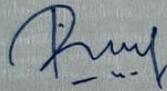
**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP SEMANGAT KERJA**  
**PADA TENAGA KEPENDIDIKAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS BUNG HATTA**

Oleh

Nama : AIDIL ARFAN  
NPM : 1910011211062

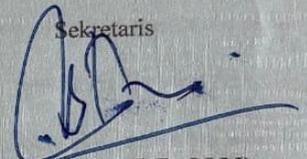
Tim Penguji

Ketua



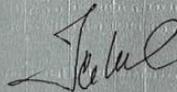
(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Mery Trianita, S.E., M.M)

Anggota



(Ice Kamela, S.E., M.M)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Pada tanggal 20 Maret 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

**JUDUL SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS BUNG HATTA**

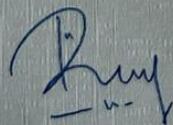
Oleh

Nama : AIDIL ARFAN  
NPM : 1910011211062

Telah dipertahankan di depan tim penguji  
Pada tanggal 10 Maret 2024

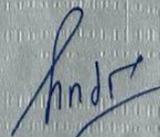
Menyetujui

Pembimbing



(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Tenaga Kependidikan Administrasi Universitas Bung Hatta**

Merupakan hasil karya sendiri dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain dalam skripsi ini telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan *plagiat* dalam skripsi ini, bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang, Maret 2024

Yang memberikan pernyataan,

**Aidil Arfan**

**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>*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta dengan menguji secara empiris pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja mereka. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Populasi penelitian ini terdiri dari tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta, yaitu 85 orang, dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan data primer. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, konflik kerja juga tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, namun, lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap semangat kerja. Implikasi temuan ini penting dalam merancang strategi manajemen yang dapat meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan administrasi di lingkungan Universitas Bung Hatta

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

**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>

***Abstract***

*This research aims to increase the work morale of Bung Hatta University administrative education staff by empirically testing the influence of work stress, work conflict and work environment on their work morale. The phenomenon underlying this research is the lack of quality of service provided by Bung Hatta University administrative education staff. The population of this study consisted of administrative educational staff at Bung Hatta University. The sample used was the entire number of administrative education staff at Bung Hatta University, namely 85 people, using the census method. This research uses primary data. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The research results show that work stress has no effect on work morale, work conflict also has no effect on work morale, however, the work environment is proven to have an effect on work morale. The implications of these findings are important in designing management strategies that can increase the work morale of administrative education staff within Bung Hatta University*

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

## KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah penulis sampaikan terlebih dahulu atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Tugas Akhir dengan judul “ **PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS BUNG HATTA** “ sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Bung Hatta Padang.

Di dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir tidak terlepas dari dukungan banyak pihak yang memberikan bantuan, motivasi, semangat, saran dan ide baik itu secara moril dan materil. Rasa hormat dan ucapan terima kasih yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayah ( Tasman) dan Ibu (Yurnalis) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis bisa membanggakan Ayah dan Ibu. Saudara-saudara penulis Yudi Marta, Jhoni Hermanto, Nopri Marta dan Gio Rifano yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya oenulis sampaikan kepada Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditenagh kesibukannya dalam memberi ilmu, pengarahan, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, telah dibantu oleh beberapa pihak baik secara moril dan materil. Untuk itu ucapan terima kasih sedalam-dalamnya juga disampaikan kepada:

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan selama penulisan skripsi.
2. Ibuk Prof. Dr. Diana Kartika Selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E.,M.Si., Ak.CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah sangat banyak membagi ilmu pengetahuan serta menyumbangkan segala hal yang dapat meluaskan wawasan selama kuliah berlangsung, tidak lupa juga kepada semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang membantu serta memudahkan mengurus penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih seluruh teman-teman manajemen angkatan 2019 terutama kepada teman-teman kelas B yang telah bersama-sama dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran dimasa yang akan datang.
7. Terima kasih seluruh anggota HMI selingkup Universitas Bung Hatta yang telah kebersamai proses selama ini baik suka maupun duka yang tercipta.

8. Terima kasih kepada penghuni kontrakan room sarjana (Arif , Yoska, Huri, Hilal, Adal, Anggit, Rido, Fito, Begi, Rendi dan Fauzi) yang telah memotivasi dan membantu selama ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dan pembaca. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena yang sempurna hanyalah milik Allah SWT, Penulis menerima kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Padang, Maret 2024

Penulis

**Aidil Arfan**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b><u>BAB I</u> PENDAHULUAN</b> .....	<b>13</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	13
1.2 Perumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian .....	20
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b> .....	<b>Error!</b>
Bookmark not defined.	
<b>2.1 Semangat Kerja</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.2 Stres Kerja</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Aspek-Aspek Stres Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.3 Konflik Kerja</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.1 Pengertian Konfik Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2 Sebab-sebab timbul Konflik Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.4 Lingkungan Kerja</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Bookmark not defined.	
2.5.1 Pengaruh Stres kerja Terhadap Semangat Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6 Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Objek Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel ....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Variabel Dependen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.1.1 Semangat Kerja (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2 Variabel Independen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2.1 Stres Kerja (X1) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2.2 Konflik Kerja (X2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2.3 Lingkungan Kerja (X3).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Uji Insturmen Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Analisi Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2.1 Uji t-statistik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Prosedur Pengambilan Sampel .....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Status Perkawananan, Usia dan Masa Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Analisis Deskriptif .....	Error! Bookmark not defined.
4.4 Pembahasan .....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. **Error! Bookmark not defined.**

**BAB V PENUTUP** .....Error! Bookmark not defined.

5.1 Kesimpulan .....**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Implikasi .....**Error! Bookmark not defined.**

5.3 Keterbatasan Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

**DAFTAR PUSTAKA** .....Error! Bookmark not defined.

**Lampiran** .....Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 .....27

Gambar 4.1 .....44

Gambar 4.2 .....44

Gambar 4.3 .....45

Gambar 4.4 .....46

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	3
Tabel 4.1.....	37
Tabel 4.2.....	38
Tabel 4.3.....	40
Tabel 4.4.....	43
Tabel 4.5.....	46



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Universitas merupakan suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademis dalam berbagai bidang. Universitas yang banyak sekali yang berada di Indonesia, Salah satu Universitas yang ada di Indonesia adalah Universitas Bung Hatta , 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%.

Atas prakarsa Pemerintah Daerah Tingkat II waktu itu Drs. H. Hasan Basri Durin sebagai Walikota Padang bersama tokoh-tokoh lainnya Drs. Adrin Kahar Ph.D (Hon), Drs. H Zuiyen Rais, M.S., Masri Usman, S.H., Prof. Dr. Alfian Lains, S.E.,M.A., Prof. Dr. Jakub Isman, M. Zen Jamil, S.H., Prof. Drs. Mawardi Yunus, menyepakati untuk mendirikan sebuah yayasan yang diberi nama Yayasan Pendidikan Wawasan Nusantara (YPWN). Nama itu dipilih karena kata Wawasan Nusantara merupakan suatu kata yang bermakna sangat luas dan secara politis mengandung unsur pemersatu bangsa.

Secara historis, ide pemberian nama untuk perguruan tinggi ini dilontarkan oleh Anas, S.H. dengan nama lengkap Universitas Muhammad Hatta, yang akhirnya atas usulan Prof. Dr. Jakub Isman nama tersebut disepakati menjadi Universitas Bung Hatta. Kesepakatan pemberian nama ini dikonsultasikan oleh Drs. H. Hasan Basri Durin kepada keluarga Bung Hatta di antaranya Ibu Rahmi Hatta, putri-putri, menantu dan sekretaris pribadi almarhum. Keluarga besar Bung Hatta tidak hanya sekedar memberi restu dan persetujuan tetapi turut serta memberikan dukungan

materil dan moril dalam rangka persiapan penerimaan mahasiswa baru pertama dan peresmian Universitas Bung Hatta.

Universitas Bung Hatta memiliki 7 fakultas yaitu FEB, FKIP, FIB, FH, FTI, FTSP,FIKP, Universitas Bung Hatta memiliki tenaga kependidikan administrasi untuk menunjang berjalannya sistem pendidikan, tenaga kependidikan administrasi merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang pelayanan administrasi, di mana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada semangat kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

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.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 36 mahasiswa ditemui kondisi yang menggambarkan belum optimalnya pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan administrasi. Hal ini dapat di lihat dari beberapa fenomena yang berkembang dilapangan seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**Data survey awal di Universitas Bung Hatta**

No	Pertanyaan	SP	P	N	TP	STP	Jumlah
1.	Pegawai cepat dalam melayani	13,9%	22,2%	19,4%	30,6%	13,9%	100%
2.	Pegawai ramah dalam melayani	11,1%	25%	22,2%	27,8%	13,9%	100%

3.	Informasi yang diberikan pegawai jelas	8,3%	30,6%	22,2%	27,8%	11,1%	100%
4.	Pegawai tepat dalam membantu	11,1%	27,8%	22,2%	30,6%	8,3%	100%
5.	Pelayanan sudah sesuai dengan yang diharapkan	8,3%	22,2%	30,6%	30,6%	8,3%	100%

*Survey awal pada mahasiswa universitas bung hatta 2023*

Rendahnya pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan administrasi disebabkan oleh lemahnya semangat kerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Dapat dilihat pada tabel 1.1 seperti pegawai cepat dalam melayani, pegawai ramah dalam melayani, informasi yang diberikan pegawai jelas, pegawai tepat dalam membantu, pelayanan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Dari pernyataan tersebut terdapat bahwa rendahnya tingkat kepuasan pelayanan pelayana yang dirasakan oleh mahasiswa disebabkan lemahnya semangat kerja yang diterapkan oleh tenaga kependidikan administrasi.

Rendahnya pelayanan yang diberikan membuktikan bahwa masih lemahnya semangat kerja pegawai, karena kurangnya kesadaran, rasa kepedulian, serta kurangnya rasa kecintaan terhadap orang-orang disekitar lingkungan. Dari tabel 1.1 dapat dilihat dari poin 1. Pegawai cepat dalam melayani dengan angka terbesar ditunjukkan dengan tidak puas sebesar 30,6% dengan hal ini mahasiswa Universitas Bung Hatta tidak puas dengan tenaga kependidikan administrasi dalam melayani dikarenakan tidak cepatnya dalam melayani mahasiswa.

Tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta dalam membantu melayani mahasiswa tidak puas dengan pelayanan ketepatan membantu permasalahan mahasiswa yang ditunjukkan oleh tabel 1.1 poin 4. Tentang pegawai tepat dalam membantu sebesar 30,6%

mahasiswa tidak puas dengan kinerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta. Pelayanan yang diberikan tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hattta yang diharapkan oleh mahasiswa Bung Hatta merasakan tidak puas dengan yang diharapkan yang bisa di lihat dari tabel 1.1 poin 5. Pelayanan sudah sesuai dengan yang diharapkan dengan angka tidak puas sebesar 30,6% dengan hal ini bisa menunjukkan kekecewaan mahasiswa Bung Hatta terhadap pelayanan yang ada. Permasalahan yang diatas diakibatkan oleh kurangnya semangat kerja tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta.

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, menurut Alex Nitisemito (2010:160). Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan cepat diselesaikan. Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerja meningkat oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas tenaga kependidikan administrasi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan lembaga dapat tercapai.

Zainun (2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:(1)Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan danberhadapan dengan para bawahan, (2)Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya,(3)Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan,(4)Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan

secara bersama-sama pula.(5)Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi,(6)Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak mengalami stres kerja, stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Karyawan sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008)

Mangkunegara (2008), mengatakan 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. Sopiah (2008) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Rivai (2009) mengatakan stres kerja adalah

situasi kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan phiskis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

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, Rivai (2009). Menurut Rahim (2011) mengatakan konflik adalah satu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik intra individu maupun sosial seperti kelompok atau organisasi.

Pada suatu organisasi potensi konflik kerap kali didukung pula oleh kehadiran individu atau kelompok yang ambisius dan agresif. Individu atau kelompok itu dalam melaksanakan kegiatannya kerap kali merangsang potensi konflik menjadi nyata yang tidak terkendali dapat berkembang menjadi konflik terbuka yang ganas. Lebih lanjut dikemukakan oleh Luthans (2006), perilaku konflik dimaksud adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Menurut Siagian (2016:135) lingkungan dalam bekerja merupakan lingkungan yang berada pada saat pegawai bekerja sehari-hari. Lingkungan yang dapat menciptakan perasaan aman dan membuat pegawai dapat bekerja dengan cara terbaik. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al Hakim, *et all* (2022) tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Rice Haryati, *et all* (2022) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Tenaga Kependidikan Administrasi Universitas Bung Hatta**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang dijelaskan, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat

kerja pada tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta untuk meningkatkan kualitas layanan yang paripurna.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Organisasi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dan acuan dalam proses pengambilan kebijakan yang bertujuan untuk mendorong meningkatnya semangat kerja pada tenaga kependidikan administrasi Universitas Bung Hatta
2. Akademisi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat digunakan oleh sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.