

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

Rahmisyari¹⁾, Wiwin L Husin²⁾, Musafir³⁾

^{1,2,3}Universitas Ichsan Gorontalo

Email: ¹Persadaestari01@gmail.com, ²wiwinl.husin.se@gmail.com,
³musafirnyaklak@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validity dan reliability test. Sedangkan teknik analysis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 0.668 atau 66,8%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. (Y) yakni sebesar -0.307, sedangkan lkonflik kerja (X2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) yakni sebesar -0.172

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

PENDAHULUAN

Pengaruh semangat kerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, jika suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka perusahaan dikatakan memiliki kinerja yang baik. Tercapainya suatu tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya beban kerja yang diberikan kepada para karyawan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebab beban kerja adalah sesuatu yang fundamental untuk mengetahui sebuah perusahaan, atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang akan berdampak pada semangat kerja baik karyawan, maupun perusahaan. Lain sisi, karyawan dalam menjalankan roda perusahaan, dalam meghadapai yang serba kompetisi ini dan agar dapat tetap mampu bertahan keberadaannya, maka dituntut untuk bekerja dengan lebih sungguh – sungguh. Beban kerja dan konflik kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi

semangat kerja pegawai. (Pradita, 2018) Penelitian empiris membuktikan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, mutasi dan kompetensi. Dimana kesimpulan dari hasil riset bahwa beban kerja, mutasi dan kompetensi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja (Novemaryl, Susi Hendriani, Yulia Efni, 2019)

Pegawai dan beban kerja memiliki berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus tunduk terhadap aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, akan tetapi perusahaan juga harus memerhatikan kondisi kinerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga dengan mudah tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan harapan .

Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berpikir kritis, apatis dan produktif. Menurut (Ashkanasy & Dau) (Sinambela, 2016)

berpandangan bahwa konflik kerja memengaruhi emosi positif atau negatif dari setiap pegawai yang meliputi bagaimana tingkah laku pegawai dalam organisasi

(Fahmi, 2017) melakukan penelitian yang menunjukkan dimana konflik kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah negatif terhadap semangat kerja, artinya bahwa jika semakin tinggi konflik kerja maka semangat kerja karyawan semakin rendah. Temuan penelitian oleh Afrizal dkk, menunjukkan bahwa secara bersama variabel independen (stress kerja, konflik kerja mempengaruhi variabel terikat

Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu kantor pemerintah Daerah dalam melayani masyarakat. Tentunya dalam melayani masyarakat dituntut untuk memiliki kemampuan, salah satunya dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Oleh karena itu beban kerja dan konflik kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada pegawai maka akan berdampak baik pada organisasi, Organisasi yang ada pada saat ini berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi Berdasarkan pertimbangan tersebut, calon peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam sejauh mana pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas pelayanan dengan judul penelitian "Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor samsat kabupaten Gorontalo".

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan bahwa :

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap semangat kerja

pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Mamfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Mamfaat Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala dan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori manajemen.
2. Mamfaat Praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi/instansi khususnya pihak manajemen Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo dalam meningkatkan efektivitas pelayanannya.
3. Mamfaat bagi Peneliti. Hasil penelitian ini sebagai bagian dari aplikasi teoritis yang penulis peroleh selama proses akademik, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti yang relevan dengan masalah yang diteliti.

LANDASAN TEORI

Indikator konflik kerja

Wibowo (Suharti Ningsih, 2017) bahwa adapun Indikator konflik kerja yaitu ; 1) tekanan kerja, 2) tuntutan tugas, 3) kurangnya

kebersamaan antar karyawan, dan 4) kesibukan dalam pekerjaan.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (Handayani, 2017) “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”. Pendapat lain yang dikemukakan Handoko (Zuraida, Novitasar, & Sudarman, 2013) bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya”.

“Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin”.(Handayani, 2017)

Simpulan yang dapat ditarik oleh penulis bahwa semangat kerja merupakan kesediaan seseorang untuk bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan kemampuan dan kemauannya untuk mencapai tujuan organisasi

Faktor- Faktor yang Menyebabkan Munculnya Semangat Kerja

Menurut Zainun (1986), penyebab munculnya semangat kerja karyawan karena ada beberapa faktor seperti :

1. Hubungan yang kondusif diantara pimpinan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung

berhubungan dan berhadapan dengan karyawan selaku bawahannya.

2. Adanya kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif dengan sesama rekan kerja.
4. Memiliki perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi
5. Adanya kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
6. Adanya rasa aman, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

Faktor – Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

- a. Absensi
Karena absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
- b. Kerja sama
Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- c. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan- peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1992), Indikator semangat kerja antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja
Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala- gejala seperti ini.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat

juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
 6. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dan pihak karyawan.
 7. Pemogokan
Pemogokan adalah wujud dan ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan
- Sedangkan Dimensi-dimensi dan indikator-indikator dan semangat kerja menurut Saifudin Anwar (2002, hal 180) (Pradita, 2018) yaitu:
- a. Kurangnya perilaku yang agresif
 1. Konsentrasi Kerja
 2. Ketelitian
 - b. Individu bekerja dengan perasaan menyenangkan:
 1. Kebanggaan karyawan
 2. Kepuasan Karyawan
 - c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja:
 1. Perlakuan yang baik terhadap atasan dan rekan kerja
 - d. Keterlibatan ego dalam bekerja
 1. Tanggung Jawab
 2. Lancarnya aktivitas.

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan, mereka dituntut untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Elemen yang mampu mempengaruhi semangat kerja adalah beban kerja dan konflik kerja. Pengarahan perusahaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan setiap waktu dapat menimbulkan perbedaan pendapat kepada pimpinan maupun kepada sesama karyawan yang dapat menimbulkan permasalahan kerja yaitu konflik kerja. Beban kerja dan konflik kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi. Perusahaan yang ada pada saat ini berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah bahwa :

1. Diduga beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
2. Diduga beban kerja (X1), secara parsial berpengaruh negative dan signifikan

3. Diduga konflik kerja (X2), secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) serta semangat kerja (Y) yang di lakukan pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini diperkirakan berlangsung selama 3 bulan dimulai dari pengedaran kuesioner sampai pada analisis hasil penelitian.

Metode Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Matriks definisi operasional variabel penelitian akan diperlihatkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 1. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	
Beban Kerja (X1)	1. Target yang ingin dicapai	a. besarnya target kerja yang diberikan untuk diselesaikan b. Hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	Ordinal
	2. Kondisi pekerjaan	a. Mengambil keputusan dengan cepat b. Mnegatasi kejadian yang tak terduga	
	3. Standar pekerjaan	Beban kerja yang harus diselesaikan dalam wakru tertentu	
	1. Tekanan kerja	Tanpa merasa tertekan	

Konflik kerja (X2)	2. Tuntutan tugas	Mengerti dengan tugas yang diberikan	Ordinal
	3. Kurangnya kebersamaan antar pegawai	Mengenal semua rekan kerja	
	4. Sibuk dengan pekerjaan	Tetap dengan keluarga walaupun sibuk	

Sumber : X1: (Suharti Ningsih, 2017)

X2 : (Pradita, 2018)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Kurangnya perilaku agresif	a. Konsentrasi kerja. b. Ketelitian.	Ordinal
	Bekerja dengan menyenangkan	a. Perasaan bangga b. Kepuasan pegawai	
	Penyesuaian diri dengan rekan kerja	a. Perlakuan yang baik dengan rekan kerja b. Perlakuan yang baik dengan pimpinan	
	Keterlibatan ego dalam bekerja	a. Tanggung jawab b. Lancarnya aktivitas	

Sumber : (Pradita, 2018)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2012) (Agastya & Satrya, 2018) Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo sebanyak 37 orang yang terdiri dari Dispenda 31 orang (PNS 21 orang dan tenaga honor sebanyak 10 orang), kepolisian 5 orang dan Jasaraharja 1 orang

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari keseluruhan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika

populasinya besar dan tidak mampu memeliti semua populasi tersebut, maka peneliti menarik sampel dari populasi tersebut. Karena polasi sedikit dalam penelitian ini maka Penelitian ini menggunakan sampel total atau sampel yang sebesar populasinya sebanyak 37 orang

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

1. Sumber Data

Sumber Data. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua macam, yaitu :

- Data Primer : Data ini bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara dan jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian.
- Data Sekunder : Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen data statistik, buku-buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo, misalnya struktur organisasi dan visi misi organisasi

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan yaitu:

- Observasi : melakukan pengamatan dan pencatatan untuk mengamati keadaan responden sehingga dapat diketahui keadaan sesungguhnya dari aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh responden.
- Wawancara : adalah proses tanya jawab lisan yang diarahkan pada masalah tertentu sesuai dengan objek penelitian yang terdiri dari dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara ini akan dilakukan pada pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo yang lebih mengetahui tentang keadaan sehari-hari. Hal ini dilakukan untuk mendukung data yang sudah ada dari penyebaran kuesioner.

3. Kuesioner : Suatu penelitian mengenai suatu masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara obyektif harus diperlukan suatu instrument. dengan menggunakan alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Untuk meyakinkan bahwa instrument yang baik dan andal maka harus diuji validitas dan reabilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan obyektif.

1. Uji validitas

Untuk mengetahui sah atau validnya suatu alat ukur, maka digunakan uji validitas. Dikatakan valid suatu angket jika pernyataan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/gugur. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Angka korelasi
- X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X
- Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y
- n = jumlah responden

2. Uji Reabilitas

Untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk maka dilakukan suatu uji yang disebut uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melihat keandalan atau tidak andal suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui

koefisien alpha dan apabila koefisien alphanya lebih besar dari 0.60 maka semua pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$a = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument
- s = Varians keseluruhan instrument

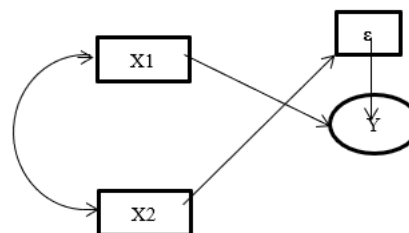
3. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuisisioner responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval. Menurut Riduwan (2005:130), untuk menaikkan data ordinal menjadi data interval

3.2.8. Metode Analisis

Metode Analisis dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) yang memengaruhi tingkat semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat kabupaten Gorontalo

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap semangat kerja pegawai maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 1. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

- X1 = Beban kerja

X2 = Sters kerja
 Y = Semangat kerja pegawai
 ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa beban kerja (X1), berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai (Y), stress kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai (Y) beban kerja (X1) memiliki hubungan korelasi dengan sters kerja (X2) serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{y\epsilon}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Dari 37 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	21	56,7
Perempuan	16	43,3
Total	37	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 21 orang atau sekitar 56,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang atau 43,3%.

2. Usia Responden

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	12	32,4
31-40	14	37,8
41-50	7	18,9

51-60	4	10,9
Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 18 – 23 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 32,4%, uisa antara 23 – 28 sebanyak 14 orang atau sekitar 37,8% kemudian disusul usia antara 29 -34 orang sebanyak 7 orang atau sekitar 18,9% dan usia antara >35 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 10,9%

3 Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Nama Program Studi	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	13	35,1
2.	Sarjana	22	59,4
3.	Pasca sarjana	2	5,5
	Jumlah	37	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 37 responden, diketahui bahwa responden dengan berdasarkan jenjang pendidikan SMU 13 orang (35,1%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 22 orang (59,4%) dan Magister sebanyak 2 (5,5%)

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 37 = 185$

Jumlah skor rendah : $1 \times 37 = 37$

Rentang Skalanya yaitu : $\frac{185 - 37}{5} =$

29,6 dibulatkan 30

Tabel 4. Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
----------	----------

37 – 67	Sangat rendah
68 – 98	Rendah
99 – 129	Sedang
130 – 160	Tinggi
161 – 191	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tanggapan responden tentang variabel beban kerja (X1)

No	Bobot	Variabel Beban kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1	5	2	1	5	2	0	0	0
2	4	4	16	11	3	12	8	4	16	11
3	3	14	42	38	12	36	32	24	72	65
4	2	14	28	38	17	34	47	5	10	14
5	1	4	4	11	4	4	11	4	4	11
Jumlah		37	95	100	37	91	100	37	102	100
Ket		Rendah			Rendah			Sedang		

No	Bobot	Variabel Beban kerja									
		Item 1			Item 2			Item 3			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	3	15	8	2	10	5				
2	4	7	28	19	6	24	17				
3	3	13	39	35	14	42	38				
4	2	14	28	38	12	24	32				
5	1	0	0	0	3	3	8				
Jumlah		37	110	100	37	103	100				
Ket		Sedang			Sedang						

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas data item (no.1) yang diperoleh dari 37 responden, mendapat skor item 1 sebesar 95 tergolong rendah. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 91 tergolong rendah. Data item (no.3) mendapat skor 102 tergolong sedang. Data item (no.4) mendapat skor 110 tergolong sedang. Data item (no.5) mendapat skor 103 tergolong sedang.

2. Konflik Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang konflik kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tanggapan responden tentang variabel konflik kerja (X2)

No	Bobot	Konflik Kerja (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1	5	2	3	15	8	10	50	27	8	40	22
2	4	4	16	11	11	44	28	17	68	46	24	96	65
3	3	27	81	73	23	69	64	10	30	27	5	15	13
4	2	5	10	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		37	112	100	37	128	100	37	148	100	37	151	100
Ket		Sedang			Sedang			Tinggi			Tinggi		

Simber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas data item (no.1) yang diperoleh dari 37 responden, mendapat skor item 1 sebesar 112 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 128, tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 148 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 151 tergolong tinggi.

3 Semangat kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tanggapan responden tentang variabel semangat kerja

No	Bobot	Semangat Kerja (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	3	15	8	7	35	19	8	40	22	1	5	2
2	4	16	64	43	21	84	57	22	88	59	16	64	45
3	3	14	42	38	9	27	24	7	21	19	19	57	51
4	2	4	8	11	0	0	0	0	0	0	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		37	129	100	37	146	100	37	149	100	37	128	100
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi			Sedang		

No	Bobot	Semangat Kerja (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	19	3	15	8	12	60	32	9	45	24
2	4	23	92	62	23	92	62	22	88	60	24	96	65
3	3	6	18	17	11	33	30	3	9	8	4	12	11
4	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		37	147	100	37	140	100	37	157	100	37	153	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Simber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas data item (no.1) yang diperoleh dari 37 responden, mendapat skor 147, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 140, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 157, kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 153 kategori tinggi.

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung > 0,3

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja

Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,366	Valid	0,680 > 0,60	Reliabel
	2	0,430			
	3	0,417			
	4	0,322			
	5	0,416			

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.9 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk beban kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,680 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel konflik kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel konflik kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,413	Valid	0,780 > 0,60	Reliabel
	2	0,422			
	3	0,428			
	4	0,498			

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel konflik kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,725 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Semangat kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel semangat kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,372	Valid	0,755 > 0,60	Reliabel
	2	0,364			
	3	0,326			
	4	0,506			
	5	0,427			
	6	0,367			
	7	0,413			
	8	0,576			

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel semangat kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,755 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu seemanagt kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel tidak terikat pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 37 responden menggunakan alat statistik

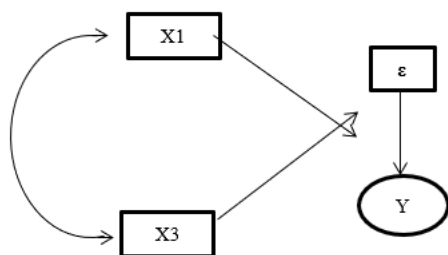
Untuk mengetahui semangat kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja dan konflik kerja maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2

terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = -0,307X_1 - 0,172X_2 + 0,332e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel beban kerja (X1) adalah -0,307 dan negatif, menandakan variabel beban kerja (X1), yang memiliki kontribusi negatif terhadap Semangat kerja konsumen (Y). Artinya, jika beban kerja meningkat satu point, maka semangat kerja pegawai(Y) akan menurun
2. Konflik kerja (X2) sebesar -0,172 dan bertanda *negative* menandakan variabel konflik kerja (X2), memiliki kontribusi yang *negatif* terhadap Semangat kerja konsumen (Y). Artinya, bahwa apabila konflik kerja meningkat satu satuan, maka Semangat kerja konsumen (Y) menurun sebesar -0,172
3. Epsilon (e) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 33,2%
4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,668, menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap Semangat kerja konsumen pada Kantor Samsat kabupaten Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	-0,307	- 0,307	- 30,7%	0, 668 (66,8 %)
X2	-0,172	-,0172	- 17,2%	
e	0,332	0,332	33,2%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

Pengujian Hipotesis

Beban kerja dan Konflik kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Semangat kerja (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan aplikasi SPSS vs 21.0, uji siginificansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas siginificansi dimana keputusannya apabila nilai probabilytas alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai probabilytas sig (0,05 < sig), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka Ha diterima, artinya significant,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya Fsig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,001 dan F hitung (30,5597) > 3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel beban kerja (X1), dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh significant terhadap Semangat kerja (Y).

Beban kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Semangat kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keasilan mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau (0,05 > 0,003) dan nilai t hitung (4,429) > nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa beban kerja berpengaruh significant terhadap Semangat kerja

Konflik kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Semangat kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana konflik kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,020$) dan nilai t hitung ($3,018 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,671)$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y).

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,003	0,05	Signifikan
Pyx1	0,020	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2020

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja dan Konflik kerja Secara Simultan Terhadap Semangat kerja

Hasil dari kajian ini didapatkan ialah secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap Semangat kerja. Hal ini memberikan penjelasan bilamana beban kerja diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai serta konflik kerja berkurang maka semangat kerja semakin tinggi

Kajian yang sama dilakukan oleh (Dharmati Djaharuddin, Farhan Djufri, Andi Ismail, Mabur, 2017) Pengaruh beban kerja dan konflik kerja Terhadap Semangat kerja.” Hasil penelitian menunjukkan 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

Moorhead, Griffin, (2010:182),(Hatmawan, 2015) menyatakan bahwa konsekuensi final dari struktur peran yang lemah adalah kelebihan beban kerja (peran) yang terjadi ketika ekspektasi untuk

peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

Beban kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan, yang pada akhirnya menimbulkan semangat kerja menurun (Abdurrahmat Fathoni, 2009:176).(Hatmawan, 2015)

Sedangkan konflik di tempat kerja, yang sering terjadi diantara pegawai merupakan kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top manajemen sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap semangat kerja individu yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.(Hatmawan, 2015)

Pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap semangat kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai kantor Samsat kabupaten Gorontalo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban pekerjaan yang diberikan dan tidak disesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka akan menurunkan semangat kerja pegawai Apabila beban kerja over capacity, cenderung akan mengurangi potensi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh negative, namun signifikan, hal ini disebabkan karena beban kerja yang diterima oleh pegawai terlalu besar (over capacity), sehingga bisa jadi menimbulkan stress kerja

yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi secara kontinyu, serta melakukan pengontrolan beban kerja para pegawai agar beban kerjanya tetap berada dalam standar kapasitas dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Beban kerja yang normal dapat meningkatkan semangat kerja, karena pegawai merasa nyaman dan tidak mengalami stress dalam bekerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik.

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan beban kerja seperti besarnya target kerja yang harus diselesaikan, kesulitan dalam bekerja, beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta bertanggung jawab dalam pekerjaan merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya semangat kerja dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi semangat dari karyawan tersebut. Kahneman dalam Warr (2002), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetensi dari suatu sumber mental yang terbatas salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menurun

Pengaruh Konflik kerja Terhadap Semangat kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negative antara konflik kerja dan semangat kerja pegawai. Hal ini memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi konflik kerja akan semakin rendah semangat kerja pegawai. Penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian empiris sebelumnya

yang dilakukan oleh (Fahmi, 2017) bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai yang ada di kantor samsat kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh konflik kerja. Kantor samsat Kabupaten Gorontalo memiliki sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemampuan dan bidang keahlian dengan tingkat pendidikan yang beragam, sehingga lingkungan kerja yang timbul merupakan lingkungan kerja yang dinamis yang memiliki interaksi tinggi dimana seringkali terjadi friksi karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing – masing. Hal ini menimbulkan ketegangan yang memicu timbulnya konflik. Konflik yang sering ditemukan adalah tekanan kerja, tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan dengan keluarga serta, sibuk dengan pekerjaan

Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan teori yang dijelaskan oleh, George and Jones (2005) (Achmad & Andriani, 2020) 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

Menurut Dimas Bagaskara, dkk (2016) (Pradita, 2018) apabila Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi kemudian mereka telah mencapai apa yang di inginkan oleh organisasi sesuai dengan yang ditetapkan maka pegawai tersebut dikatakan telah berhasil. Dalam usaha untuk meraih tujuan organisasi, maka tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik kerja pada karyawan. Konflik bisa saja terjadi karena adanya perbedaan pendapat dalam mencapai tujuan tersebut. pegawai merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya disaat kebutuhan yang ada telah dipenuhi oleh perusahaan, sehingga semangat karyawan dapat diwujudkan ketika konflik kerja yang ada dapat diselesaikan ataupun lewat pemanfaatan dan konflik kerja yang diwujudkan oleh perusahaan.(Pradita, 2018)

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap Semangat kerja pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji F secara beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
- b. Beban kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo
- c. Konflik kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui konflik kerja

memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memiliki memberikan beban kerja kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan para pegawai, serta mengelola perilaku anggota organisasi dan konflik peran yang berkembang dalam organisasi.

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Semangat kerja misalnya Stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bechtol 2010 (Fahmi, 2017) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi serta perputaran karyawan serta produktivitas rendah. Salah satu factor yang memunculkan semangat kerja karyawan, factor tersebut antara lain: adanya ketegangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan dari segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier (Fahmi, 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, L., & Andriani, D. (2020). 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
- [2] Arikunto, 2003. Metodologi penelitian. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- [3] Atmosudirdjo, Prajudi. 1987. Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan.
- [4] Bernardin, H. John, 1998. Human Resources Management: And Experiential Approach. Boston: Mc. Graw Hill.
- [5] Dharmati Djaharuddin, Farhan Djufri, Andi Ismail, Mabrur, S. H. (2017). Pengaruh Beban kerja Dan Konflik Kerja

- Terhadap Semangat kerja. Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi, April 2017.
- [6] Davis K. dan Newstrom W. 1985. Human Behavior at work: Organizational, sevent edition. Mc. Graw Hill Inc. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku dalam Organisasi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [7] Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- [8] Gibson, Ivancevic, dan Donnely. 1997. Organisasi dan Manajemen. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [9] Handoko, T. Hani, 1999. Manajemen. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [10] Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [11] [Http://digilib.petra.ac.id/2005](http://digilib.petra.ac.id/2005), 29 januari 2010.
- [12] Hasibuan,S.P. Malayu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Penerbit PT. bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkunga Kerja Terhadap stres pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 4(1), 91. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>
- [14] Kuncoro, Mudrajad, 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Penulis Erlangga. Jakarta.
- [15] Manullang, M, 1996. Dasar-dasar manajemen. Penerbit Ghalia, Jakarta
- [16] Mangkunegara, A.A.Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- [17] Moenir, 2010. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Penerbit Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Nitisemito,Alex. S. 2006. Manajemen Personalialia. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- [19] Novemaryl, Susi Hendriani, Yulia Efni,2019, pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada ditreskrimum polda riau
- [20]
- [21] Pradita, L. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt. telekomunikasi indonesia, tbk kantor divisi regional 1 sumatera.
- [22] Riduwan, 2005. Metode dan Teknik penyusunan Tesis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [23] Rivai, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Teori ke Praktek. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [24] Ruswati, 2005. Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan aparat Pemerintah Kecamatan cilacap Utara. Skripsi, Kab. Cilacap.
- [25] Saydam,G.,Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Toko Gunung, Jakarta.
- [26] Sugiyono, 2007. Statistika untuk Penelitian. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- [27] Siagian, Sondang P. 1988. Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- [28] Steers, M.Richard, 1999. Modern Human Relations At Work. Fort Worth. the Dryden Press.
- [29] Simamora, Henry.2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [30] Wirawan, 2012, Dasar – Dasar ilmu Organisasi, Andi Yogyakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN