

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN *PT.PATRA  
DRILLING CONTRACTOR* PERWAKILAN AIR SERDANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M)**



**Oleh:**

**FRESI YULIAN**

**NPM: 19 11 074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BATURAJA**

**2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PT.PATRA DRILLING CONTRACTOR PERWAKILAN AIR  
SERDANG**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa : Fresi Yulian**  
**NPM : 1911074**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Day Manusia**

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**



**Rosmala Dewi, S.E., M.Si**  
**NIDN: 02 0310 7401**

**Pembimbing Kedua,**



**Tati Herlina, S.E., M.Si**  
**NIDN: 02 2707 7807**



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)**  
**SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **Fresi Yulian**  
NPM : **1911074**  
Tanggal Ujian : **23 Mei 2023**  
Program Studi : **Manajemen**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Kayawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang**

Telah Direvisi, Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi dan diperkenankan untuk Dijilid dan Diperbanyak.

| No | NAMA   | JABATAN PENGUJI | TANDA TANGAN |
|----|--|-----------------|--------------|
| 1. | <b><u>Rosmala Dewi, S.E., M.Si</u></b><br>NIDN: 02-0310-7401       | Ketua           | 1.           |
| 2. | <b><u>Tati Herlina, S.E., M.Si</u></b><br>NIDN: 02-2707-7807       | Sekretaris      | 2.           |
| 3. | <b><u>Erfin Madalena, S.E., M.Si</u></b><br>NIDN: 02-1403-7401     | Anggota I       | 3.           |
| 4. | <b><u>Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si</u></b><br>NIDN: 02-1509-9002 | Anggota II      | 4.           |

Baturaja, 27 Mei 2023

Ketua Program Studi Manajemen



**Noviansyah, S.E., M.Si**

NIDN: 02-2011-7501



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PTV/2018  
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301  
Telpon (0735) 326122 Fak (0735) 321822  
Baturaja – 32115 OKU Sumatera Selatan  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja  
Karyawan PT. Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang.  
( 23 Mei 2023)**

Ketua Penguji : Rosmala Dewi, S.E., M.Si  
NIDN : 02-0310-7401

  
(.....)

Sekretaris : Tati Herlina, S.E., M.Si  
NIDN : 02-2707-7807

  
(.....)

Anggota I : Erfin Mardalena, S.E. M.Si  
NIDN : 02-1403-7401

(.....)

Anggota II : Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si  
NIDN : 02-1509-9002

  
(.....)

Mengetahui,

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Novegya Ratih Primandari S.E., M.Si  
NIDN: 02 0111 7701

Ketua  
Program Studi Manajemen

  
Noviansyah, S.E., M.Si  
NIDN: 02 2011 7501

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR  
PERWAKILAN AIR SERDANG.**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa : Fresi Yulian**  
**NPM : 19 11074**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**



**Rosmala Dewi, S.E., M.Si**  
**NIDN : 02-0310-7401**

**Pembimbing Kedua,**



**Tati Hertina, S.E. M.Si**  
**NIDN. 02 2707 7807**

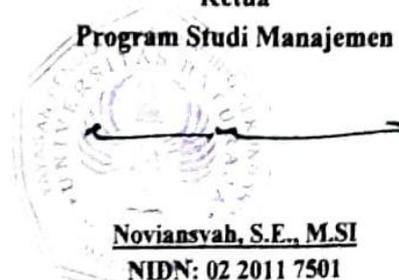
**Mengetahui,**

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Novengya Ratih Primandari, S.E., M.Si**  
**NIDN: 02 0111 7701**

**Ketua  
Program Studi Manajemen**



**Noviansyah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 02 2011 7501**

**PERNYATAAN KEASLIAN  
KARYA ILMIAH SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fresi Yulian  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukapindah, 10 Juli 1999  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
NPM : 1911074  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang di sajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali di sebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja maupun di perguruan tinggi lainnya.  
Dengan demikian ini di buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Baturaja, 27 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Fresi Yulian  
NPM:1911074

## ABSTRAK

**FRESI YULIAN. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang.** Skripsi dibimbing oleh ibu Rosmala Dewi, S.E., M.Si dan ibu Tati Herlina, S.Pd., M.Si.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial ada pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang dengan nilai t hitung sebesar 11,572. Variabel Beban Kerja ada pengaruh terhadap Semangat kerja karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang dengan nilai t hitung sebesar 2,491. Secara simultan didapatkan ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang dengan nilai F hitung sebesar 357,866. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja sebesar 95,1% sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini seperti *Job security, opportunities for advancement, kondisi kerja yang menyenangkan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji, imbalan* (Busro, 2019:327).

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

## **ABSTRACT**

**FRESI YULIAN. 2023. The Influence of Workload and Conflict on Employees' Morale at PT.Patra Drilling Contractor, Air Serdang Branch.** This study was under the guidance of Rosmala Dewi, S.E., M.Si, and Tati Herlina, S.Pd., M.Si.

This study discussed the influence of Workload and Work Conflict on Employees' Morale at PT.Patra Drilling Contractor, Air Serdang Branch. The data collection technique used in this study was through questionnaire distribution. The population size was 40 individuals. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of Workload and Work Conflict on Employees' Morale at PT.Patra Drilling Contractor, Air Serdang Branch, with a calculated t-value of 11.572. The Workload variable had an influence on the Employees' Morale at PT.Patra Drilling Contractor, Air Serdang Branch, with a calculated t-value of 2.491. Simultaneously, there was an influence of both Workload and Work Conflict on Employees' Morale at PT.Patra Drilling Contractor, Air Serdang Branch, with a calculated F-value of 357.866. The obtained coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was 0.951. This indicated that the contribution of Workload and Work Conflict to Employees' Morale was 95.1%, while the remaining 4.9% was influenced by other variables not known in this study, such as job security, opportunities for advancement, pleasant working conditions, good leadership, compensation, salary, rewards (Busro, 2019:327).

**Keywords: Workload, Work Conflict, Employees' Morale.**

**MOTTO**

“Bermimpilah semaumu dan kerjalah mimpi itu”

*“Fresi Yulian”*

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah Skripsi ini ku persembahkan untuk;

1. Allah SWT pencipta semesta alam yang telah member hidup dan berkah dan rezekinya.
2. Teruntuk kedua orang tua ku, Ayahanda Lamazi dan Ibunda Indrayati yang telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit. Tapi saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh, untuk menjadi yang terbaik yang saya bisa. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk ayah dan ibu.
3. Dosen Pembimbing Ibuk Rosmala Dewi, S.E., M.Si dan Ibuk Tati Herlina, S.E., M.Si serta Dosen Penguji Ibuk Erfin Madalena, S.E., M.Si dan Ibuk Dyah Ayu Putrianui, S.Pd., M.Si. yang telah meluangkan banyak waktunya dalam menuntun dan membimbing saya selama proses penyusunan skripsi.
4. Suhardi seseorang laki-laki yang selalu sabar dan hebat yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Teruntuk Adik kesayangan ku Frezi Saputra yang telah memberikan motivasi dan semangat bagiku.
6. Skripsi ini saya persembahkan untuk teman-teman angkatan ku. Terima kasih telah memberikan pundak untuk keluh kesahku selama berada di bangku perkuliahan dan selalu memberikan suport kalian adalah sahabat yang sudah seperti keluarga yang selalu ada saat suka maupun duka.
7. Teruntuk Almamaterku UNIVERSITAS BATURAJA yang sudah menjadi pengiring setiap langkahku untuk menuntut ilmu hingga menjadi lebih baik dan memberiku kehidupan baru.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya yang senantiasa dilimpahkan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja PT.Patra Drilling Contractor Perwakilan Air Serdang, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulis skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendaknya lah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak lain baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan baik rezeki, kesehatan, kekuatan, kesabaran dan semangat yang tiada henti, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua ku ayahanda dan ibunda tersayang yang telah memberikan dukungan serta do`a yang tiada hentinya kepada penulis.
3. Ibu Ir. Lindawati MZ., M.T selaku rektor Universitas Baturaja
4. Ibu Novegya Ratih Primadani, S.E, M.Si Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
5. Bapak Noviansyah, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
6. Ibu Tati Herlina, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing Akademik yang telah banyak membantu serta memberikan motivasi yang tiada henti.
7. Ibu Rosmala Dewi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan ibu Tati Herlina,S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak

memberikan dorongan semangat, meluangkan waktu serta saran pikiran yang sangat berharga dalam penyusunan penelitian ini.

8. Ibu Erfin Madelena,S.E.,M.Si dan ibu Dyah Ayu Putriani,S.Pd.,M.Si selaku dosen penguji.
9. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu kelancaran penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan batasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis.Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia Amiin Ya Robbal Alamin.

*Wallahuul Muaffiq Illa Aqwamith Thorieq*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Baturaja, 23 Mei 2023

Penulis

Fresi Yulian

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....  | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERBAIKAN (REVISI) SKRIPSI</b> .....                                 | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....   | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....                                | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAC</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 5           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 5           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 5           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....  | <b>7</b>    |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 7           |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....                                       | 7           |
| 2.1.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manajemen.....                         | 7           |
| 2.1.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....                            | 7           |
| 2.1.1.3.Metode pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia .                       | 8           |
| 2.1.1.4.Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....                      | 9           |
| 2.1.1.5.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....                              | 11          |
| 2.1.2. Beban kerja .....  | 12          |
| 2.1.2.1.Pengertian Beban Kerja .....  | 12          |
| 2.1.2.2.Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....                      | 12          |
| 2.1.2.3.Indikator Beban Kerja.....  | 13          |
| 2.1.3. Konflik Kerja.....   | 14          |
| 2.1.3.1.Pengertian Konflik Kerja.....   | 14          |
| 2.1.3.2.Faktor –faktor Yang Dapat Menyebabkan Terjadinya<br>Konflik Kerja ..... | 14          |
| 2.1.3.3.Cara Mengatasi Konflik Kerja .....                                      | 16          |
| 2.1.3.4.Indikator Konflik Kerja.....  | 17          |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.4. Semangat Kerja.....   | 18        |
| 2.1.4.1.Pengertian Semangat Kerja.....                                   | 18        |
| 2.1.4.2.Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....             | 19        |
| 2.1.4.3.Tujuan Penilaian Semangat Kerja.....                             | 19        |
| 2.1.4.4.Indikator Semangat Kerja .....                                   | 20        |
| 2.2. Hubungan Antar Variabel .....                                       | 21        |
| 2.2.1. Hubungan Beban Kerja Dengan Semangat Kerja .....                  | 21        |
| 2.2.2. Hubungan Konflik Kerja Dengan Semangat Kerja .....                | 22        |
| 2.3. Penelitian Sebelumnya .....   | 23        |
| 2.4. Kerangka pemikiran .....  | 31        |
| 2.5. Hipotesis .....   | 31        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                               | <b>33</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....  | 33        |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data.....   | 33        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data.....   | 33        |
| 3.4 Populasi Penelitian.....   | 33        |
| 3.5 Model Analisis Data .....  | 34        |
| 3.5.1 Analisis Kuantitatif .....   | 34        |
| 3.5.2 Analisis Data .....  | 34        |
| 3.5.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....                               | 35        |
| 3.5.3.1. Uji Validitas.....  | 35        |
| 3.5.3.2. Uji Reliabilitas.....   | 35        |
| 3.5.4 Transformasi Data .....  | 36        |
| 3.5.5 Uji Asumsi Klasik .....  | 37        |
| 3.5.5.1 Uji Normalitas .....   | 38        |
| 3.5.5.2 Uji Multikolinearitas .....                                      | 38        |
| 3.5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                    | 39        |
| 3.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....                             | 39        |
| 3.5.7 Pengujian Hipotesis.....   | 40        |
| 3.5.7.1 Pengujian Secara Individual/Parsial (Uji t) .....                | 40        |
| 3.5.7.2 Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan (Uji F) .....             | 42        |
| 3.5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> )..... | 44        |
| 3.6 Batasan Operasional Variabel .....                                   | 45        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>                             | <b>47</b> |
| 4.1 Sejarah Berdirinya PT.PDC .....                                      | 47        |
| 4.2 Visi dan Misi PT.PDC .....   | 48        |
| 4.3 Struktur Organisasi .....  | 48        |
| 4.4 Tugas Pokok PT.PDC .....   | 50        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>                       | <b>55</b> |
| 5.1 Hasil Penelitian .....   | 55        |
| 5.1.1 Karakteristik Responden .....                                    | 55        |
| 5.1.2 Pengujian Instrumen .....  | 57        |
| 1. Uji Validitas .....   | 57        |
| 2. Uji Reliabilitas .....  | 60        |
| 5.1.3 Transformasi Data .....  | 61        |
| 5.1.4 Uji Asumsi Klasik .....  | 62        |
| 1. Uji Normalitas.....   | 62        |
| 2. Uji Multikolinearitas.....  | 63        |
| 3. Uji Heteroskedastisitas .....                                       | 64        |
| 5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....                            | 65        |
| 5.1.6 Uji Hipotesis .....  | 67        |
| 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....                               | 67        |
| 2. Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....                             | 69        |
| 5.1.7 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> )..... | 71        |
| 5.2 Pembahasan .....   | 72        |
| <b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                 | <b>76</b> |
| 6.1 Simpulan .....   | 76        |
| 6.2 Saran .....  | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |           |
| <b>LAMPIRAN</b>  |           |

## DAFTAR TABEL

### Halaman

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....                                | 24 |
| Tabel 3.1 Batasan Operasional Variabel .....                         | 45 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....    | 55 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....          | 56 |
| Tabel 5.3 Hasil Analisis Uji Validitas .....                         | 58 |
| Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas .....                               | 61 |
| Tabel 5.5 Hasil Uji Normalitas .....                                 | 62 |
| Tabel 5.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....                          | 64 |
| Tabel 5.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                        | 65 |
| Tabel 5.8 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda .....            | 66 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji-T (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan) ..... | 67 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji-F (Uji Secara Individual/Parsial).....          | 70 |
| Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....           | 71 |

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                         | 31 |
| Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji T)..... | 42 |
| Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji F).....  | 44 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDC.....                    | 49 |
| Gambar 5.1 Uji T .....                                     | 68 |
| Gambar 5.2 Uji F .....                                     | 69 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |
|--|
| Lampiran 1. Tabel Distribusi r .....       |
| Lampiran 2. Tabel Distribusi t .....       |
| Lampiran 3. Tabel Distribusi F .....       |
| Lampiran 4. Data Ordinal .....             |
| Lampiran 5. Data Interval .....            |
| Lampiran 6. <i>Output</i> SPSS .....       |
| Lampiran 7. Kuesioner .....                |
| Lampiran 8. SK Pembimbing Skripsi .....    |
| Lampiran 9. Surat Riset.....               |
| Lampiran 10. Surat Balasan Riset.....      |
| Lampiran 11. Daftar Karyawan PDC.....      |
| Lampiran 12. Dokumentasi.....              |
| Lampiran 13. Struktur Organisasi PDC ..... |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolah.

MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Sutrisno,2019:5).

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan ujuk kerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara baik dan produktif (Busro,2018:325).

Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik di perusahaan itu juga semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima oleh perusahaan itu maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan.

Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai ataupun tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungan orang lain (Enny w.,2019:73). Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu. Bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah - masalah komunikasi, Hubungan pribadi atau struktur organisasi di perusahaan tersebut dan konflik juga merupakan sifat emosional seorang karyawan yang mana situasi dimana ada dua atau lebih yang menginginkan tujuan-tujuannya persepsi karyawan dapat dicapai salah seorang di antaranya.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi ( Komang,2021:30).

Beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi masalah didalam pekerjaan yang kita hadapi di perusahaan yang lagi kita jalankan bagaimana pun beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada kita yang harus kita selesaikan dalam jangka yang sudah diberikan kepada kita.

Perusahaan *PT.Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendukung sektor energi, dan perusahaan ini bergerak dibidang pengeboran dan pertamina juga memiliki anak perusahaan

contohnya seperti PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ini adalah salah satu anak perusahaan PHE (Pertamina Hulu Energi Air Serdang).

Berdasarkan hasil pra-survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai variabel Beban Kerja di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang dan dimana indikator penggunaan waktu kerja. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang adalah masih kurang penggunaan waktu kerja, seperti halnya masih kurang jam istirahat pada saat mereka bekerja dan itupun membuat karyawan kesulitan untuk membagi jam istirahat dengan waktu mereka bekerja, waktu masuk mereka mulai dari jam 07:00 sampai jam 16:00, dan waktu istirahat mereka mulai jam 11:30-12:00, dan mereka memperoleh waktu istirahat hanya 1/2 jam dari waktu mereka bekerja selama 9 jam dan mereka dituntut untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan seperti contohnya pengeboran dan memperbaiki alat-alat yang rusak disana.

Hal ini juga dilihat dari rata-rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja yaitu 2,03 menyebutkan masih kurangnya waktu istirahat kerja dan karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang tergolong masih rendah yang membuat Semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang menurun.

Selain kurangnya penggunaan waktu jam istirahat, fenomena yang kedua pada PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang yaitu Konflik Kerja,

Berikut hasil dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh pada variabel Konflik Kerja sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pra-survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai variabel Konflik Kerja di PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang. Berdasarkan hasil pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang peneliti lakukan, fenomena yang didapatkan pada indikator masih kurangnya ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja, Seperti indikator yang pertama yaitu ketergantungan dalam pelaksanaan kerja: contohnya adalah karyawan hanya fokus dengan tujuan yang ingin dicapai-nya seperti mengejar kenaikan jabatan, indikator kedua adalah tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) contoh-nya: seperti mendapatkan tugas seperti administrasi dan cenderung tidak sesuai dengan jabatan mereka saat ini, indikator ketiga yaitu perbedaan dalam orientasi kerja contohnya: seperti terlalu banyak pendapat atau saran yang disampaikan setiap karyawan dan membuat atasannya bingung dengan saran yang seharusnya di dengarkan-nya.

Hal ini dapat di lihat dari rata-rata paling kecil pada saat kuesioner yang terdapat pada indikator ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja yaitu 1.50, 1.00, 1.27 dan 1.00 menyebutkan kurangnya ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang tidak jelas ( tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang dan survey awal melalui kuesioner kepada para karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ,maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian ini yang berkaitan dengan masalah untuk menyelesaikan ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja dengan judul:

**“Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas masalah yang di hadapi adalah apakah ada pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang .

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah :

1. Bagi peneliti diharapkan memberikan wawasan atau tambahan pengetahuan secara menyeluruh mengenai pengaruh beban kerja dan

konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

2. Bagi PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang ,  
memberikan pemikiran dan acuan diperusahaan itu yang diproposal ini  
yang dapat dipakai referensi untuk kedepan-nya Bagi universitas.
3. Bagi mahasiswa untuk menambah wawasan referensi dan sebagai acuan  
pada penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan .unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi,karena manusia menjadi perencana,pelaku terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2020:10).

MSDM dapat juga merupakan kegiatan Perencanaan, Pengeadaan, Pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujua baik secara individu maupun organisasi. Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Sutrisno,2019:5).

###### **2.1.1.2. Komponen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya di beda atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2019:12):

### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana , sistem ,proses, dan tujuan yang ingin dicapai .

### 3. Pemimpin dan manajer

Pemimpin adalah yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya .

#### **2.1.1.3. Metode Pendekatan Sumber Daya Manusia**

Dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan , yaitu : ( Hasibuan , 2019:17):

#### 1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (*otomatisasi*) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. penggantian ini

didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

## 2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*) manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya.

## 3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai yang ada di luar.

### **2.1.1.4. Fungsi –fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut,

(Hasibuan 2020:21):

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya .
2. Pengorganisasian  
 Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan  
 Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat .

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan ,agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan,seleksi,penempatan, orientasi, dan iduksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balasan jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegransian

Pengintergransian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan bekerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **2.1.1.5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Cushway ( dalam Irianto, tujuan MSDM meliputi : (Sutriasno 2019:07):

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manejer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.2. Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan suwanto dalam priyanto, 2018), (Komang ,2021:30).

Menyatakan bahwa beban kerja adalah penbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

### **2.1.2.2. Faktor –faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Harini *et al.* (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:(Komang 20121:32):

#### 1.) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja( *wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kkerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat

kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh pekerjaan, jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi

## 2.) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut Strain ,Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

### **2.1.2.3. Indikator Beban Kerja**

Komang (2021:34) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut

#### 1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

### 3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi

### 4. Standar Pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.3. Konflik kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Konflik Kerja**

Enny w,( 2019:73) Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai ataupun yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

Makunegara (2015:155) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

##### **2.1.3.2. Faktor –faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja**

Enny w, (2019:75) Faktor –Faktor yang dapat menyebabkan konflik terjadinya konflik kerja sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat

Sesuatu konflik dapat dipicu oleh terjadinya perbedaan pendapat dimana masing-masing pihak merasa dirinya benar, tidak ada yang mengakui kesalahan sehingga jika perbedaan pendapat tersebut sangat tujuan maka dapat menimbulkan rasa kurang enak, ketengangan dan sebagainya.

2. Salah paham

Adanya kesalah paham merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik.

3. Merasa dirugikan

Tindakan salah satu pihak terkadang dianggap merugikan orang lain atau masing-masing pihak merasa dirugikan pihak lain sehingga seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, atau kurang senang, bahkan dapat menimbulkan rasa saling benci.

4. Perasaan sensitif

Seseorang yang terlalu perasaan sering menyalah artikan tindakan orang lain, sebagai contoh seseorang melakukan tindakan yang wajar , tetapi jika terlalu sensitif mungkin akan dianggap merugikan.

5. Struktur

Pertarungan kekuasaan antar depertemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang betentangan, persaingan untuk memperebut sumber daya yang terbatas dapat memicu terjadinya konflik.

#### 6. Pribadi

Ketidak sesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka , dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi juga dapat menyebabkan terjadinya konflik.

#### **2.1.3.3. Cara Mengatasi Konflik Keja**

Enny W, (2019:80) Cara mengatasi konflik kerja sebagai berikut:

##### 1. Menghindar

Menghindar konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

##### 2. Mengakomodasi

Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecah masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerja sama dengan kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan.

##### 3. Kompromi atau negoisasi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

#### 4. Memecahkan

Dalam metode ini, pihak-pihak yang berkepentingan secara bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, kemudian mencari, mempertimbangkan dan memilih solusi alternatif pemecahan masalah. Pemecahaan sama-sama menang dimana anggota tim yang terlihat mempunyai tujuan kerja yang sama.

#### **2.1.3.4. Indikator konflik kerja**

Makunegara (2022:156) Indikator konflik kerja sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan  
Adalah tidak adanya intergrasi seluruh pekerjaan tim, tidak ada proses berkelanjutan dan tidak menciptakan kestuan kerja.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas  
Yaitu fokus ke satu tujuan dalam bidang tersebut dan dijadikan suatu tujuan tertentu.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)  
Merupakan tugas yang tidak sesuai sama SOP kantor atau perusahaan.
4. Perbedaan dalam orientasi kerja  
Merupakan proses memperkenalkan karyawan baru ke pekerjaan, rekan kerja, tanggung jawab, serta tempat kerja mereka.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi  
Adalah kepribadian masing-masing individu berbedah, masing-masing individu mempunyai kepribadian yang khas dan unik dikarekanakan mempunyai latar belakang yang berbeda (terbentuk karena latar

belakang demografi) latar belakang demografi mencakup usia,ras dan gender.

6. Perbedaan persepsi

Adalah tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pengindraan

7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)

Adalah upah yang diberikan kepada pekerjaan dikantor atau diperusahaan tersebut luar dari gaji pokok

8. Strategis permotivasi yang tidak tepat

Merupakan motivasi yang tidak sesuai rencana atau tujuan yang di sampaikan oleh orang tersebut.

#### **2.1.4.Semangat Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Semangat Kerja**

Anaroga (1992), Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil, ( Busro , 2018:326)

Semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Semangat kerja dpat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu menungkatkan kinerja karyawan, ( Busro, 2019:325).

#### **2.1.4.2. Faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:  
Menurut Anaroga, (Busro, 2019:327):

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik, pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Kompensasi, gaji, imablan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### **2.1.4.3. Tujuan Penilaian Semangat Kerja**

Tujuan dilakukan penilaian semangat kerja karyawan Menurut Seoprihanto (2008:312-313) yaitu sebagai berikut : ( Busro, 2019:337):

1. Mengetahui tingkat semangat kerja karyawan selama ini.

2. Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi ( misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji bersekala,gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif, dan sebagainya).
3. Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
4. Membedahkan semangat kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Mengembangkn SDM untuk penugasan kembali, promosi/ kenaikan jabatan, *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervison* melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
9. Memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, rencana karier.
10. Membuat kriteria keberhasilan karyawan

#### **2.1.4.4. Indikator Semangat Kerja**

Manullung (dikutip di Busro, 2018:331), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangt kerja, maka ia kan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

- b. Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaan.
- d. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan dilapangan.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Beban Kerja Dengan Semangat Kerja**

Danang supriyanto (2012:64) Beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketenggangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi ,kecepatan kerja, terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.

Meningkatkan semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dan diluar batas kemampuan karyawan dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Beban kerja diberikan kepada karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi penurunan semangat kerja.

Pradita, 2018 (dikutip dalam Musafir, dkk 2021:777) 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 .

### **2.2.2. Hubungan Konflik Kerja Dengan Semangat Kerja**

Silitonga (2020:68) hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Fahmi, 2017 (dikutip dalam Musafir, dkk 2021:778) 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.

### 2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

| No | Nama Peneliti                             | Judul Peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun  | Variabel yang Diteliti, Alat Analisis , Hasil Peneliti   | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|---|---|--|---|--|
| 1  | I Putu Suartana, I gusti ayu manuati dewi | -Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja<br>-Jurnal :Manajemen<br>-Volumen : 09<br>-Nomor : 03<br>-Tahun : 2020 | -Variabel yang diteliti : stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja<br>-Alat analisis : Penyebaran koensiorer yang berjumlah 60 responden ,menggunakan analisi deskriptif dan analisis inferensial<br>-Hasil Penelitian : stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan , | 1. Variabel Beban kerja<br>2. Metode kuantitatif<br>3. Variabel Konflik pekerjaan | 1. Variabel kepuasan kerja<br>2. Objek penelitian<br>3. Waktu penelitian<br>4. Jumlah populasi dan sample yang diteliti<br>5. Tahun peneliti |

|          |              |   |   |  |   |
|----------|--------------|---|---|--|---|
|          |              |   | dan konflik pekerjaan-keluarga  |  |   |
| <b>2</b> | <b>Lioni</b> | <p>-Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja</p> <p>-Jurnal : Social and technology</p> <p>-Volume : 01</p> <p>-Nomor : 02</p> <p>-Tahun :2021</p> | <p>-Variabel yang diteliti : beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi</p> <p>- Alat analisis : penyebaran koensioner yang berjumlah 60 responden ,menggunakan analisis past(analisi jalur)dengan bantuan program spss.</p> <p>-Hasil peneltian : terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja,pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja</p> | <p>1. Variabel beban kerja</p> <p>2. Metode kualitatif</p> | <p>1.Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja</p> <p>2.Objek penelitian</p> <p>3.Waktu penelitian</p> <p>4.jumlah populasi dan sample yang diteliti</p> <p>5.Tahun peneliti</p> |

|   |  |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|
| 3 | <b>Rahmisyari,wiwin I, husin,musafir</b>               | -Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja<br>-Jurnal : innovation research and knowledge<br>-Volume : 01<br>-Nomor : 05<br>-Tahun :2021 | -Variabel yang diteliti :beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja<br>-Alat analisis : analisis jalur<br>Hasil penelitian :menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai     | 1. Variabel beban kerja<br>2. Variabel konflik kerja<br>3.Variabel semangat kerja<br>4. Metode kualitatif | 1.Analiaia jajar<br>2. Objek peneliti<br>3. Waktu peneliti<br>4. Tahun peneliti               |
| 4 | <b>Fajar Suseno, Sukisno Selamat Riadi, Robiansyah</b> | Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  | -Variabel yang diteliti :beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.<br>-Alat analisis :skala likert<br>-Hasil penelitian :Menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Variabel beban kerja<br>2.Variabel konflik kerja<br>3.Metode kuantitatif                                | 1.Variabel Kinerja Karyawan<br>2.Tahun Penelitian<br>3.Objek penelitian<br>4.Waktu penelitian |
| 5 | <b>Lydia amalia</b>                                    | -Pengaruh Beban   | -Variabel yang diteliti :   | 1. Variabel beban kerja   | 1.Objek peneliti  |

|          |                     |  |  |  |  |
|----------|---------------------|--|--|--|--|
|          | <b>pradita</b>      | <p>Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja</p> <p>-Tahun : 2018</p>  | <p>beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja.</p> <p>-Alat analisis : regresi linier berganda</p> <p>-Hasil peneliti : beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, begitu juga dengan beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</p> | <p>2. konflik kerja</p> <p>3. semangat kerja</p> | <p>2. Waktu peneliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p>  |
| <b>6</b> | <b>Imelia Delvi</b> | <p>Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru</p> | <p>-Variabel yang diteliti : Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>-Alat Analisis : regresi linier berganda</p> <p>-Hasil peneliti:</p> <p>1. kepuasan kerja</p>  | <p>1. Variabel X1: Beban kerja</p>               | <p>1. Variabel kepuasan kerja</p> <p>2. Variabel kinerja karyawan</p> <p>3. Objek penelitian</p> <p>4. Waktu Penelitian</p> <p>5. Tahun penelitian</p> |

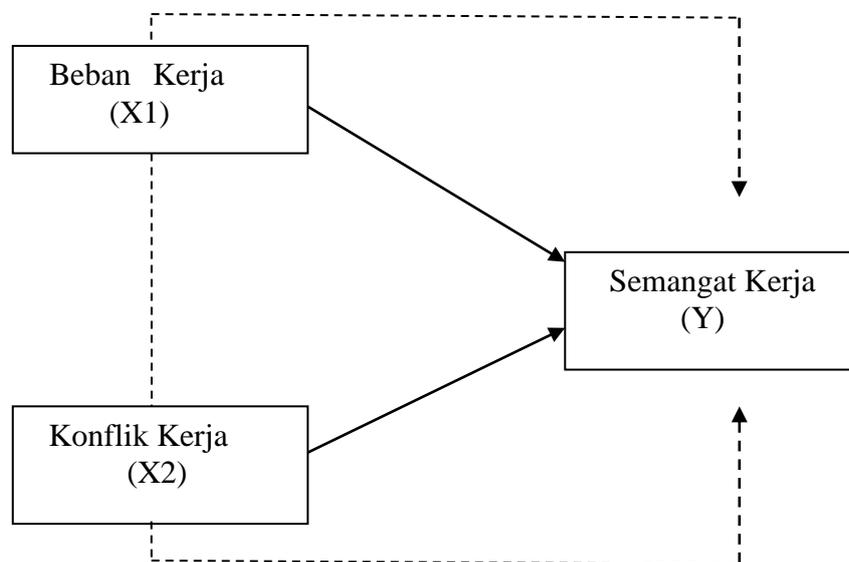
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan <math>t_{hitung} 5,573 &gt; t_{tabel} 2.001</math>, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada <math>\alpha=0,05</math>.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan <math>t_{hitung} 4,056 &gt; t_{tabel} 2.001</math>, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada <math>\alpha=0,05</math>.</p> <p>2. Secara simultan (bersama-sama) variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan <math>F_{hitung} 39,505 &gt; F_{tabel} 3,15</math>,</p> |  |
|--|--|--|--|--|

|   |  |   |   |  |   |
|---|--|---|---|--|---|
|   |  |   | <p>Maka hipotesis diterima.</p> <p>4. Nilai R sebesar 0.572 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terdapat variabel dependen, Sedangkan nilai R square 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> |  |   |
| 7 | <b>Ni wayan wahyuliani, I made adi suwandana</b> | -Pengaruh insentif jasa, kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat | -Variabel yang diteliti: intinsif jasa pelayanan, kepemimpinan dan beban kerja  | 1. Variabel beban kerja<br>2. Semangat kerja | 1. Variabel intensif jasa pelayanan<br>2. Variabel kepemimpinan |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>kerja karyawan di RSUD sanjiwani ganyar</p> <p>-Jurnal: Manajemen dan bisnis equilibrium</p> <p>-Volume: 05</p> <p>-Nomor: 02</p> <p>-Tahun: 2019</p> | <p>terhadap semangat kerja karyawan</p> <p>-Alat analisis: Penyebaran koersioner yang berjumlah 51 responden,menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>-Hasil penelitian: Intensif jasa pelayanan,kepemimpinan,dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

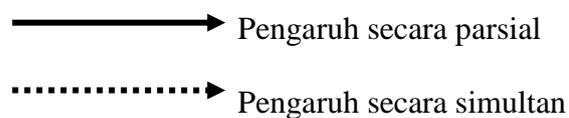
## 2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) dan variabel yang dipengaruhi yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ) yang merupakan variabel yang mempengaruhi, berdasarkan hal tersebut, maka penelitian membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :



## 2.5. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, (Sugiyono, 2016:63).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang baik secara parsial maupun simultan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pertamina PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang dengan ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan .

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

Pada penelitian ini menggunakan data primer atau data langsung, menurut Sugiyono, (2018:213). Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sample responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner/angket, menurut Sugiyono, (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### **3.4 Populasi**

Menurut Arikunto,( 2013:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.*Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang .Pada bagian *maintenance* sebanyak 40 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan

penelitian populasi, Menurut Arikunto, (2013:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Analisis Kuantitatif**

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, menurut Sugiyono, (2018:15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Selain itu, penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah membayangkan dan menggunakan model-model matematis, Teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

#### **3.5.2 Analisis Data**

Pada penelitian ini yang di analisis adalah tanggapan responden tentang Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang , Berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, Selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian.

Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan adalah dengan menggunakan *skala likert* .*Skala likert* adalah skala yang

digunakan untuk mengukur sikap, Pendapat, Dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2018:152).

Menurut Sugiyono (2018:153 ) sklah likert sebagai berikut :

- |        |                       |                    |
|--------|-----------------------|--------------------|
| 1. SS  | : Sangat Setuju       | Diberikan Skor :5  |
| 2. S   | : Setuju              | Diberikan Skor : 4 |
| 3. RR  | : Ragu-Ragu           | Diberikan Skor : 3 |
| 4. TS  | : Tidak Setuju        | Diberikan Skor : 2 |
| 5. STS | : Sangat Tidak Setuju | Diberikan Skor : 1 |

### **3.5.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

#### **3.5.3.1 Uji Validitas**

Prawoto (2017:77) Uji validasi adalah uji statistik yang digunakan guna untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur validasi yang diteliti. Uji validasi item dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### **3.5.3.2. Uji Reliabilitas**

Prawoto (2017:77) uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kendalanya mengukur suatu variabel. Untuk menentukan reliabel atau tidak bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan

secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach's* maka digunakan program SPSS Versi 25 for Windows.

Pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Reliabilitas dapat diketahui dengan melihat criteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel..

### **3.5.3.3. Transformasi Data**

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, Tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari sangat setuju, Setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju Sugiyono (2018:153 ). Data jawaban responden adalah bersifat ordinal, Syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dilakukan skala interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
- b. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor 1,2,3,4,5, yang disebut frekuensi.

- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
- d. Hitungan proporsi kumulatif.
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif.
- f. Nilai desitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z.
- g. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area at lower limit}) - (\text{Area at upper limit})}$$

Dimana :

- a) Area under upper limit : kepadatan batas bawah
- b) Density at upper limit : kepadatan batas atas
- c) Density at lower limit : daerah di bawah batas atas
- d) Area under lower limit : daerah di bawah batas bawah
- e) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *skala value*(SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

#### 3.5.3.4 Uji Asumsi Klasik

Prawoto (2017:103). Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian, analisis mengharuskan beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut :

### 3.5.3.5 Uji Normalitas

Prawoto (2017:106) uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Bisa dikatakan sebagai sample besar .

Uji statistik normalitas yang dapat digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengambilan keputusan ialah jika nilai sig lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika nilai sig lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal.

### 3.5.3.6 Uji Multikolinearitas

Parwoto (2017:108) Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terdapat variabel terikatnya menjadi terganggu. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance Inflation Factors* (VIF).

Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$ . Maka , tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independent, dan sebaliknya jika ditunjukkan nilai VIF seluruhnya  $> 10$ , sehingga asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas.

### 3.5.3.7 Uji Heteroskedastisitas

Parwoto (2017:63) Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada mode regresi. Perlu dilakukannya uji Heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji glesjer.

Uji glesjer dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual dengan variabel-variabel independent dalam model. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan uji Autokorelasi karena uji Autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan data *cross section*, seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi.

### 3.5.3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependen).

Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi linear berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja sedangkan variabel bebas adalah beban kerja dan konflik kerja

Menurut Sugiyono (2018:304 ) Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots( 1 )$$

keterangan :

- a = nilai konstanta
- $b_1, b_2$  = nilai koefisien regresi variabel bebas
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Konflik Kerja
- Y = Semangat Kerja
- e = error term

### 3.5.3.9. Uji Hipotesis

Setelah koefisien regresi diperoleh langka selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua macam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

#### a. Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji-T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen beban kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) .

Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Penentuan Hipotesis

1. Untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y)

Ho :  $b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang.

Ha :  $b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang.

2. Untuk variabel konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja (Y)

Ho :  $b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

Ha :  $b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap PT.*Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang.

Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

b. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS.

c. Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah variabel independen).

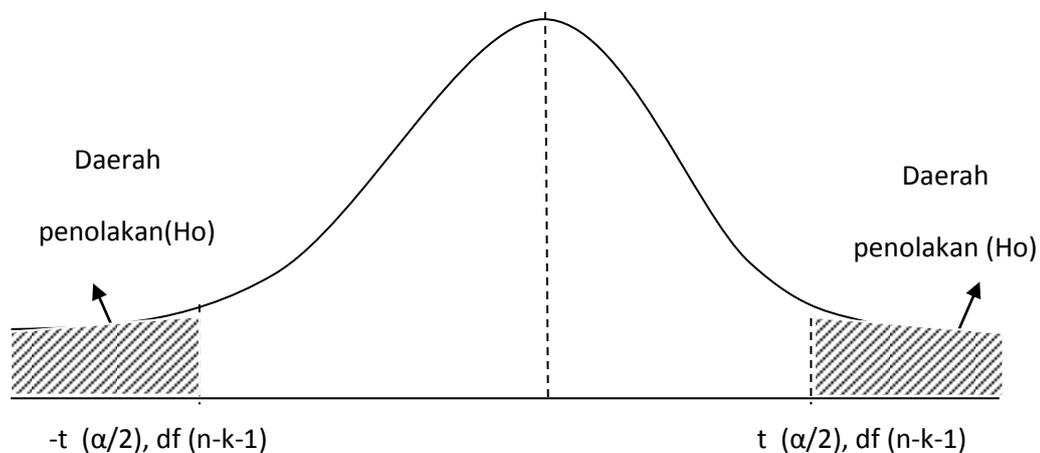
d. Kriteria pengujian :

a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  , artinya tidak signifikan.

b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , artinya signifikan.

e. Membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$

f.



**Gambar 3.1**

### **Interval Keyakinan 5 % Untuk Uji Dua Sisi**

#### **b. Pengujian Secara Bersama-sama / Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  Secara bersama-sama di uji apakah di uji memiliki signifikan atau tidak.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya , tidak ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang .

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dengan Ftabel

Taraf nyata dari F-tabel ditentukan dengan derajat bebas  $N1 = k-1$  dan  $N2 = n-k$ , dimana :  $N1 =$  pembilang atau df 1,  $N2 =$  penyebut atau df 2,  $n =$  jumlah responden,  $k =$  jumlah variabel independen + dependen.

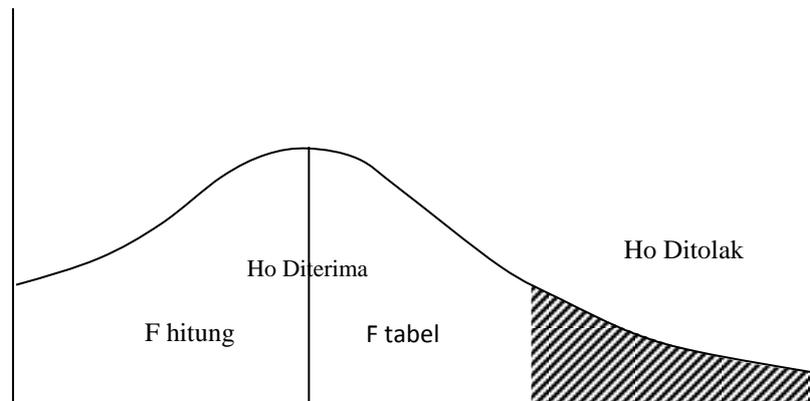
a. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

b. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah HO diterima atau di tolak



**Gambar 3.2**

### **Kurva Pengujian Hipotesis Simultan**

#### **6.5.8. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Priyanto (2016:63) analisis  $R^2$  (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen .

Nilai  $R^2$  dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots ( 2 )$$

#### **6.5.9. Batasan Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban kerja ( $X_1$ ) dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) variabel independen terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) variabel dependen. Secara teoritis operasional variabel unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel perasional sehingga dapat diamati dan diukur untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.1**  
**Batasan Operasional Variabel**

| Variabel       | Definisi   | Indikator  |
|----------------|--|--|
| Beban Kerja    | Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai</li> <li>2. Kondisi pekerjaan</li> <li>3. Penggunaan waktu kerja</li> <li>4. Standar pekerjaan<br/><b>(Komang, 2021:35)</b></li> </ol>   |
| Konflik Kerja  | Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidak cocokan antar nilai ataupun yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja, | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan</li> <li>2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas</li> <li>3. Tugas yang tidak tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatab)</li> <li>4. Perbedaan dalam orientasi kerja</li> <li>5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi</li> <li>6. Perbedaan persepsi</li> <li>7. Sistem kompetensi intensif (<i>reward</i>)</li> <li>8. Strategi permotivasi yang tidak tepat</li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>(Makunegara,2022:156)</b></p> |
| Semangat Kerja | semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin yang tinggi</li> <li>2. Kualitas untuk bertahan</li> <li>3. Kekuatan untuk melawan frustrasi</li> <li>4. Semangat kelompok<br/><b>(Busro,2018:331)</b></li> </ol>   |

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1 Sejarah PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.**

Divisi labour melaksanakan pekerjaan pertamanya pada tanggal 10 Oktober 2009 dengan Ka Div Bapak Otje. Berdirinya disivi tersebut berdasarkan adanya kerjasama antara PT. PDSI dengan PT. PDC untuk mengelola penyediaan crew rig bor di wilayah kerja PT. PDSI untuk mengelola penyediaan crew rig bor di wilayah kerja PT. PDSI.

Sebagai langkah awal divisi labour mengerjakan rig PDSI di wilayah Sumbagsel & Sumbagut. Mengelola pekerjaan onshore adalah hal baru bagi PDC karena selama ini lebih banyak mengurus pekerjaan di Offshore. Namun pekerjaan baru tersebut merupakan tantangan baru yang harus di lakukan dengan kesungguhan. Sehingga akhirnya RIG LTO 650/35 & CWKT 3A di Sumbagsel adalah pekerjaan pertama yang dikerjakan oleh tim yang terdiri dari Bapak Budi Sofiady sebagai Coordinator dan dibantu oleh Dadi Kamaludin (Crew SpV), Iwan, Wawan dan (alm) Baruna.

Pada bulan Februari 2010 perusahaan menugaskan Divisi Labour untuk melaksanakan pekerjaan di kota Sangatta Kal-Tim. Proses Reqrutment, wawancara medical check up sampai crew diterima sebagai karyawan PT. PDC adalah Proses yang harus dilalui oleh Tim Divisi Labour.

## **4.2. Visi dan Misi PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.**

### **4.2.1 Visi**

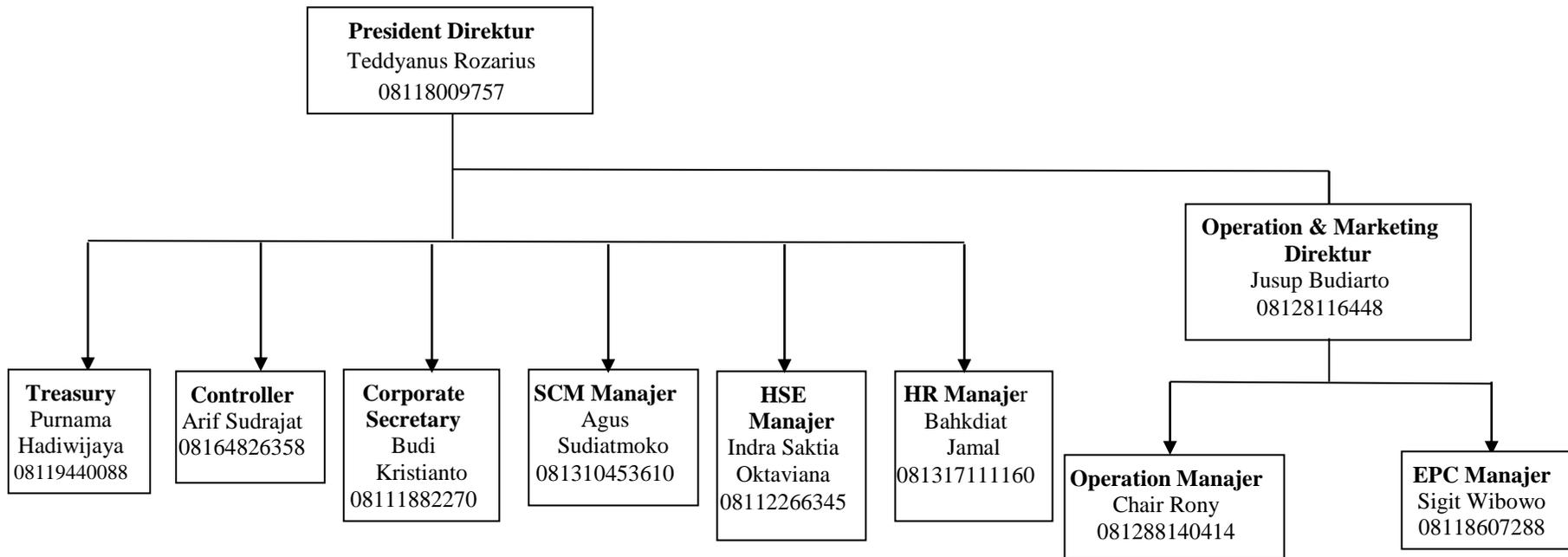
Menjadi perusahaan yang mampu bersaing secara tangguh dalam standar dunia dengan dukungan sumber daya yang berkualitas dan bidang sistem manajemen yang mapan dalam bidang perencanaan, rekayasa, kualitas dan penyedia tenaga kerja yang berkualitas untuk menghadirkan kepuasan klien.

### **4.2.2 Misi**

1. Untuk memberikan layanan, kualitas dan kepuasan klien terus menerus.
2. Menjadi perusahaan yang mampu mempertahankan budaya mutu, komitmen, dan professional. Juga mengembangkan Negara untuk menciptakan panggilan besar dan kemakmuran sumber daya yang berkualitas.

## **4.3 Struktur Organisasi**

Berikut ini merupakan gambar Struktur Organisasi PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.



*Sumber: Data PT. Patra Drilling Contactor Perwakilan Air Serdang tahun 2023*

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. Patra Drilling Contactor Perwakilan Air Serdang.**

#### **4.4 Tugas Pokok**

##### **a) Direktur Utama**

Direktur Utama bertanggung jawab terhadap hal-hal sebagai berikut:

1. Memimpin perusahaan dan mengawasi kelancaran perusahaan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan perusahaan.
3. Bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
4. Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
5. Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.
6. Menjalin komunikasi yang baik dengan pihak luar baik swasta maupun pemerintah yang bertujuan untuk kelancaran perusahaan.
7. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan HSE (Health, Safety, Environment) perusahaan sehingga tercapai minimal kecelakaan kerja, kesehatan operasi perusahaan serta tercapainya minimal pencemaran lingkungan.
8. Memastikan dijalankannya Undang-undang Keselamatan Kerja di perusahaan.
9. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
10. Menerima dan memeriksa laporan dari Direktur Operasi.

**b). Direktur Operasi dan *Marketing***

Direktur Operasi dan Marketing bertanggung jawab terhadap hal-hal berikut:

1. Mengembangkan dan menjabarkan Visi, Misi, tata nilai dan tujuan perusahaan sesuai dengan RJPP dan RKAP yang ditetapkan.
2. Mengambil suatu keputusan yang besar dari kegiatan operasi perusahaan baik di kantor pusat Jakarta maupun di lapangan, agar seluruh unit bisnis perusahaan dapat beroperasi dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan revenue (penghasilan) yang optimal.
3. Mengawasi strategi operasi seluruh unit bisnis perusahaan agar dapat memenuhi keinginan pemberi kerja/klien.
4. Menjalin komunikasi yang baik dengan pemberi kerja/klien dalam rangka mengembangkan prospek pasar.
5. Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan HSE (Health, Safety, Environment) perusahaan sehingga tercapai minimal kecelakaan kerja, kesehatan operasi perusahaan serta tercapainya minimal pencemaran lingkungan.

**c) *Operation Manager***

Operation Manager bertanggung jawab untuk menjamin bahwa semua kegiatan di bawah pengawasan mereka dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan program HSE sehingga sasaran dan program HSE yang telah ditetapkan tercapai. Disamping itu juga harus memastikan:

1. Mengerti dan mengetahui program dan kebijakan HSE PT *Patra Drilling Contractor*, mengerti kewajiban yang dikehendaki Undang-Undang dan menetapkan contoh yang jelas bagi bawahannya.
2. Memberikan contoh dan menunjukkan komitmen kepedulian mereka bagi HSE.
3. Memberikan prioritas yang memadai untuk keselamatan dalam semua area kerja.
4. Menjamin bahwa praktek kerja aman dan lindungan lingkungan dapat diandalkan dan sesuai dengan peraturan perundangan dan standard industri Migas.
5. Menjamin bahwa langkah-langkah pengukuran yang efektif diambil untuk mengurangi kondisi dan cara-cara kerja yang berbahaya.
6. Menetapkan program kerja tahunan bagi pelaksanaan HSE termasuk penyempurnaan kegiatan dan proyek khusus.
7. Menjamin bahwa pekerja sudah mendapatkan pelatihan untuk melaksanakan kerja dengan aman.
8. Menjalankan inspeksi periodik dan diskusi dengan pekerja yang tepat untuk menjamin bahwa tempat kerja telah aman dan lingkungan kerja dalam kondisi baik.
9. Menjamin bahwa setiap kasus dan masalah cedera atau sakit dalam kerja, atau kegagalan atau kerusakan alat, near miss (kejadian hamper celaka) atau kejadian terulang yang berbahaya dilaporkan dan diselidiki.

10. Menjamin bahwa kontraktor yang dipilih dengan standard HSE PT *Patra Drilling Contracto*.

**d) HSE Spv**

HSE Spv bertanggung jawab terhadap hal-hal sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab dalam pengembangan program pelatihan HSE karyawan PT *Patra Drilling Contractor* yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing departemen sebagaimana ditentukan dan disetujui oleh masing-masing Departemen Manager.
2. Bersama dengan HR & GA Head bertanggung jawab untuk memastikan bahwa permintaan kebutuhan pelatihan khusus dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia terpenuhi dengan menyertakan program pelatihan manajemen kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan (K3LL).
3. Bertanggung jawab dalam bagian HSE yang akan menyediakan dukungan teknis tentang HSE serta pedoman kepada jajaran manajemen untuk semua aktifitas HSE.
4. Bagian HSE bertanggung jawab dalam mempromosikan dan memperkenalkan sistem yang dirancang untuk memperbaiki kinerja K3LL serta menilai dan memantau aktifitasnya.
5. Bertanggung-jawab atas penyusunan dan koordinasi serta pelaksanaan kegiatan HSE diwilayah operasi.

**e) HSE Officer**

Bertanggung jawab kepada HSE Manager dan HSE Spv atas kegiatan - kegiatan HSE di area proyeknya dan memastikan penerapan HSE di lingkungan kerja dilakukan dengan cara yang efektif, ekonomis, serta dapat dipertanggung jawabkan serta melaksanakan pengawasan / penelitian segi - segi keselamatan, kegiatan-kegiatan di area yang ditentukan dengan sasaran keadaan dan kondisi safety yang memuaskan

**f) Project Lead**

Bertanggung jawab atas kegiatan layanan tenaga kerja jasa penunjang di PHE Ogan Komering dan memastikan kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan program serta dapat dipertanggung jawabkan laporannya

**g) Semua Karyawan**

Seluruh karyawan yang bekerja di PT *Patra Drilling Contractor* untuk project layanan tenaga kerja jasa penunjang PHE Ogan Komering berperan serta dalam melaksanakan kebijakan perusahaan dalam hal K3LL. Setiap individu dituntut untuk memelihara kesehatan dan keselamatan masing-masing serta kesehatan dan keselamatan orang lain selama berada ditempat kerja. Setiap karyawan juga diharapkan untuk berperan serta aktif dalam program K3LL yang dicanangkan oleh PT *Patra Drilling Contractor* dengan mentaati semua aturanaturan dan prosedur serta mendukung inisiatif PT *Patra Drilling Contractor* untuk memperbaiki bidang kegiatan yang sangat penting ini.

## BAB V

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Arikunto ( 2013:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi . Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang. Pada bagian *maintenance* sebanyak 40 karyawan.

##### 5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan. Jumlah 40 responden yang diambil dari kuisisioner. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

##### a). Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang pada tabel 5.1 sebagai berikut :

**Tabel 5.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase %</b> |
|----------------------|---------------|---------------------|
| Laki-laki            | 40            | 100 %               |
| Perempuan            | 0             | 0 %                 |
| <b>Total</b>         | <b>40</b>     | <b>100%</b>         |

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan PT. *Patra Drilling Contractor* Perwakilan Air Serdang yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu sebanyak 40 orang laki-laki sebesar 100 % dan sebanyak 0 orang perempuan sebesar 0 %.

#### b). **Jabatan**

Karakteristik responden berdasarkan Jabatan karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang pada tabel 5.2 sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

| <b>Jabatan</b>          | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase %</b> |
|-------------------------|---------------|---------------------|
| Representative          | 2             | 2,8 %               |
| Civil Technical         | 5             | 6,9 %               |
| Production Operator     | 5             | 6,9 %               |
| Technical Herper        | 8             | 11,1 %              |
| Maintenance Technical   | 1             | 1,4 %               |
| Operator Support        | 2             | 2,8 %               |
| Production Sr.Operator  | 2             | 2,8 %               |
| Piping Technical        | 2             | 2,8 %               |
| Civil Team Leader       | 2             | 2,8 %               |
| Warehouse Herper        | 1             | 1,4 %               |
| Mechanic Technical      | 1             | 1,4 %               |
| Instrumen Sr. Technical | 1             | 1,4 %               |
| MCC Sr.Operator         | 1             | 1,4 %               |
| Production Helpen       | 2             | 2,8 %               |
| MCC Operator            | 1             | 1,4 %               |
| Mechanic                | 1             | 1,4 %               |
| Electric Technical      | 1             | 1,4 %               |
| Operator Support        | 2             | 2,8 %               |
| <b>Total</b>            | <b>72</b>     | <b>100 %</b>        |

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang yang memiliki jabatan Representative

sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan Civil Technical sebanyak 5 orang atau sebesar 6,9 %, jabatan Production Operator sebanyak 5 orang atau sebesar 6,9 %, jabatan Technical Herper sebanyak 8 orang atau sebesar 11,1 %, jabatan Maintenance Technical sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Operator Support sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan Production Sr.Operator sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan Piping Technical sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan Civil Team Leader sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan Warehouse Herper sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Mechanic Technical sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Instrumen Sr. Technical sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan MCC Sr.Operator sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Production Helpen sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Production Helpen sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %, jabatan MCC Operator sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Mechanic sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Electric Technical sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 %, jabatan Operator Support sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 %.

### **5.1.1 Pengujian Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Prawoto (2017:77) Uji validasi adalah uji statistik yang digunakan guna untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur validasi yang diteliti. Uji validasi item dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran

tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Dalam SPSS versi 25 for Windows alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkatan signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ( $\alpha = 0,05$  ;  $n = 40$ ), dengan rumus  $df = (n-2)$  yaitu  $40 - 2 = 38$  maka diperoleh r tabel adalah 0,3120.

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Item Pernyataan</b>  | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b> |                 |                |                   |
| Pernyataan 1            | 0,652           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 2            | 0,848           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 3            | 0,710           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 4            | 0,804           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 5            | 0,652           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 6            | 0,652           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 7            | 0,848           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 8            | 0,710           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 9            | 0,804           | 0,3120         | Valid             |
| Pernyataan 10           | 0,848           | 0,3120         | Valid             |

|                           |       |        |       |
|---------------------------|-------|--------|-------|
| Pernyataan 11             | 0,710 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 12             | 0,804 | 0,3120 | Valid |
| <b>Konflik Kerja (X2)</b> |       |        |       |
| Pernyataan 1              | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 2              | 0,726 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 3              | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 4              | 0,963 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 5              | 0,829 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 6              | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 7              | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 8              | 0,963 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 9              | 0,854 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 10             | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 11             | 0,838 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 12             | 0,854 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 13             | 0,838 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 14             | 0,963 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 15             | 0,687 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 16             | 0,947 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 17             | 0,829 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 18             | 0,963 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 19             | 0,963 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 20             | 0,971 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 21             | 0,620 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 22             | 0,726 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 23             | 0,723 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 24             | 0,971 | 0,3120 | Valid |
| <b>Semangat Kerja (Y)</b> |       |        |       |
| Pernyataan 1              | 0,821 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 2              | 0,799 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 3              | 0,860 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 4              | 0,849 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 5              | 0,812 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 6              | 0,730 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 7              | 0,574 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 8              | 0,450 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 9              | 0,449 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 10             | 0,477 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 11             | 0,675 | 0,3120 | Valid |
| Pernyataan 12             | 0,679 | 0,3120 | Valid |

*Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)*

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa  $r$  tabel dari yang dicari pada signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $df = (n-2)$  yaitu  $40 - 2 = 38$  didapatkan  $r$  tabel 0,3120 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi  $r$  hitung setiap pertanyaan dari variabel independen lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Prawoto (2017:77) uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kendalanya mengukur suatu variabel. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach alpha*. Untuk menentukan reliabel atau tidak bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach's* maka digunakan program SPSS Versi 25 for Windows.

Pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach Alpha*. Reliabilitas dapat diketahui dengan melihat criteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliable.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel           | Koefisiensi Alpha | Keterangan |
|--------------------|-------------------|------------|
| Beban Kerja (X1)   | 0,923             | Reliabel   |
| Konflik Kerja (X2) | 0,988             | Reliabel   |
| Semangat Kerja (Y) | 0,923             | Reliabel   |

*Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X1 (Beban Kerja) sebesar 0,923 X2 (Konflik Kerja) sebesar 0,988 dan variabel Y (Semangat kerja ) sebesar 0,923. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang di uji menunjukkan masing-masing variabel yaitu Beban Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir Pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

### 5.1.3 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Skala interval menentukan perbedaan , aturan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal, dalam merubah data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan Excel For Windows 2007. Hasil transformasi dapat dilihat pada lampiran.

## 5.1. 4 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Prawoto (2017:106) uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksi. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendeteksi normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *One Kolmogorov-Smirnov Z*.

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 40                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 1,72115155                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,146                       |
|                                  | Positive       | ,146                       |
|                                  | Negative       | -,075                      |
| Test Statistic                   |                | ,146                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,032 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan nilai Asymp Sig pada tabel 5.6 didapatkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* bernilai signifikansi  $0,032 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa residual Beban Kerja (X1), Konflik kerja (X2), Semangat Kerja Karyawan (Y) terhadap Semangat Kerja (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi Normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Basuki dan Parwoto (2017:108) Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance Inflation Factors* (VIF). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat apabila nilai  $VIF < 10$ . Maka, tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independent, dan sebaliknya jika ditunjukkan nilai VIF seluruhnya  $> 10$ , sehingga asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas.

**Tabel 5. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Coefficients | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | -1,872                      | 1,910      |              |                         |       |
|       | Beban Kerja (X1)   | ,861                        | ,074       | ,820         | ,265                    | 3,776 |
|       | Konflik Kerja (X2) | ,090                        | ,036       | ,176         | ,265                    | 3,776 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

*Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance Beban Kerja (X1) sebesar 0,265 dan VIF sebesar 3,776 nilai Tolerance Konflik Kerja (X2) sebesar 0,265 dan VIF sebesar 3,776. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Parwoto (2017:63) Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada mode regresi. Perlu dilakukannya uji Heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji glesjer. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Jika nilai

signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)**

|       |                    | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |      |
|-------|--------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                    | B                               | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)         | ,970                            | 1,281      |                           | ,758  | ,454 |
|       | Beban Kerja (X1)   | ,019                            | ,050       | ,118                      | ,371  | ,713 |
|       | Konflik Kerja (X2) | -,006                           | ,024       | -,082                     | -,256 | ,799 |

a. Dependent Variable: RES2

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai sig Beban Kerja (X1) sebesar 0,713 dan Konflik Kerja (X2) Sebesar 0,799 Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### **5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Priyatno (2016,47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang telah dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 5. 8**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

|       |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
| Model |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | -1,872                      | 1,910      |                           | -,980  | ,334 |
|       | Beban Kerja (X1)   | ,861                        | ,074       | ,820                      | 11,572 | ,000 |
|       | Konflik Kerja (X2) | ,090                        | ,036       | ,176                      | 2,491  | ,017 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut dapat dilihat perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,872 + 0,861 X1 + 0,090 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar -1,872 yang berarti jika variabel Beban kerja (X1) dan Konflik kerja (X2) bernilai nol, maka Semangat kerja (Y) sebesar nilai konstanta yaitu -1,872.
2. Nilai koefisien regresi variabel Beban kerja (X1) sebesar 0,861 menyatakan bahwa setiap kenaikan Beban kerja (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,861 dengan asumsi variabel Konflik kerja (X2) tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Konflik kerja (X2) sebesar 0,090 menyatakan bahwa setiap kenaikan Konflik kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,090 dengan asumsi variabel Konflik kerja (X2) tetap.

## 5.1.6 Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (Signifikan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka hipotesis diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependent. Besar tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus  $n-k-1$  ( $40-2-1=37$ ). Adapun pengujian terhadap pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat tabel 5.10 berikut :

**Tabel 5.9**  
**Hasil Pengujian Secara parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t      | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1     | (Constant)         | -1,872                      | 1,910      |                      | -,980  | ,334 |
|       | Beban Kerja (X1)   | ,861                        | ,074       | ,820                 | 11,572 | ,000 |
|       | Konflik Kerja (X2) | ,090                        | ,036       | ,176                 | 2,491  | ,017 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh thitung Beban kerja (X1) sebesar 11,572. thitung Konflik Kerja (X2) sebesar 2,491. Dengan ttabel ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dan  $df = (n-k-1)$  yaitu ( $40-2-1 = 37$ ) untuk uji dua pihak diperoleh  $t_{tabel} = 2.02619$ .

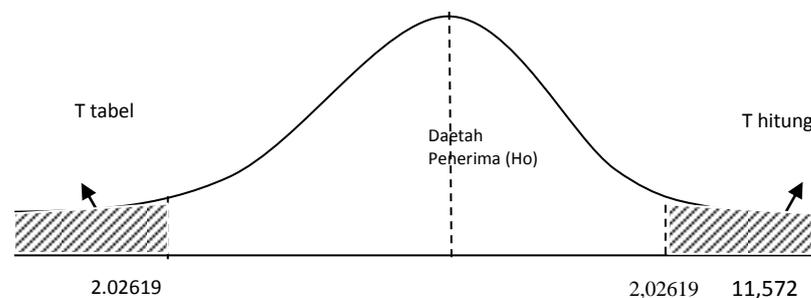
Adapun pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis Beban kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

$H_0: b_1 = 0$  Artinya, tidak ada pengaruh Beban kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

$H_a: b_1 \neq 0$  Artinya, ada pengaruh Beban kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

thitung (11,572) > ttabel (2,02619) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh Beban kerja terhadap Semangat Kerja PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang, dapat digambarkan thitung  $X_1$  sebagai berikut :



**Gambar 5.1**

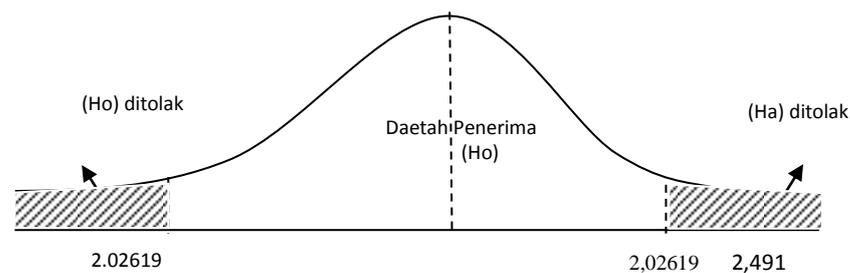
**Uji Tingkat keyakinan 95%**

2. Pengujian hipotesis Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

$H_0: b_2 = 0$  Artinya, ada pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang

$H_a : b_2 \neq 0$  Artinya, tidak ada pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

$T_{hitung} (2,491) > t_{tabel} (2,02619)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya ada pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang, dapat digambarkan  $t_{hitung} X_2$  sebagai berikut



**Gambar 5.2**

### Uji Tingkat keyakinan 95%

#### 2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh atau tidak. Menentukan F tabel dapat dilihat pada daftar yang telah dilampirkan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = (n-k-1) / (40-2-1=37)$ . Untuk uji dua pihak makna didapatkan F tabel = 3,25. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 5. 2 sebagai berikut:

H<sub>0</sub>:  $b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh Beban kerja, Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

H<sub>a</sub>:  $b_1, b_2 \neq 0$  Artinya, ada pengaruh Beban kerja, Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

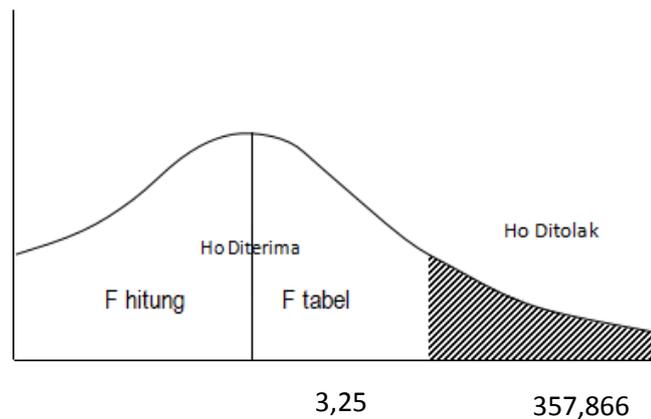
|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |         |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1     | Regression | 2234,868           | 2  | 1117,434    | 357,866 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 115,532            | 37 | 3,122       |         |                   |
|       | Total      | 2350,400           | 39 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

**Sumber : Data Primer 2022 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $357,866 > 3,25$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.



**Gambar 5.3**  
**Uji Tingkat keyakinan uji F**

### 5.1.7 Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengolahan data Koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel 5.11 sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,975 <sup>a</sup> | ,951     | ,948              | 1,76706                    |

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data Primer 2023 (Diolah)**

Berdasarkan tabel 5.11 hasil pengolahan data diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang sebesar 95,1 % sedangkan sisanya 4,9 %

dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini seperti *Job Security, Opportunities For Advancement*, Kondisi kerja yang menyenangkan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji, imbalan (Busro, 2019:327).

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F penelitian yang telah di uraikan diketahui Secara simultan kedua variabel yaitu Beban kerja ( $X_1$ ) dan Konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

Berdasarkan hasil uji t variabel Beban kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini membuktikan bahwa variabel Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa ketika beban kerja ( $X_1$ ) meningkat maka semangat kerja (Y) akan menurun, ketika karyawan dihadapkan dengan tugas yang banyak di luar jam pekerjaan yang normal maka karyawan merasakan tertekan. Dan akan timbul perasaan yang kurang terhadap semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Hal ini membuktikan bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y), namun yang terjadi di PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang mengenai variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) masih kurangnya ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dan perbedaan dalam orientasi kerja, Seperti

indikator yang pertama yaitu ketergantungan dalam pelaksanaan kerja: contohnya adalah karyawan hanya fokus dengan tujuan yang ingin dicapai-nya seperti mengejar kenaikan jabatan, indikator kedua adalah tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) contoh-nya: seperti mendapatkan tugas seperti menyapu dan cenderung tidak sesuai dengan jabatan mereka saat ini, indikator ketiga yaitu perbedaan dalam orientasi kerja contohnya: seperti terlalu banyak pendapat atau saran yang disampaikan setiap karyawan dan membuat atasannya bingung dengan saran yang seharusnya di dengarkan-nya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dilihat dari nilai  $R^2$  0,951. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang sebesar 95,1 % sedangkan sisanya 4,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini seperti *Job Security*, *Opportunities For Advancement*, Kondisi kerja yang menyenangkan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji, imbalan (Busro, 2019:327).

Variabel Beban kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang, Menurut Komang (2021:30) Beban kerja adalah sejumlah proses atau yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan suwanto dalam priyanto, 2018). Pada PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang beban kerja yang sudah di terapkan, karyawan harus melakukan

pengesuaian waktu jam kerja terhadap karyawan lain nya sehingga membuat pekerjaan kita menjadi nyaman.

Variabel Konflik kerja berpengaruh secara terhadap semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Enny w ( 2019:73) Konflik kerja adalah kondisi terjadinya ketidak cocokan antar nilai ataupun yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi atau stress yang mempengaruhi efesiensi dan produktivitas kerja. Pada PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang beban kerja yang sudah di terapkan, pimpinan harus menyesuaikan jabatan masing-masing dan sesuai dengan tugas nya masing-masing.

- Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Lydia amalia pradita (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawann. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap Semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Fajar Suseno, Sukisno Selamat Riadi, Robiansyah (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kepuasan semangat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Ni wayan wahyuliani, I made adi suwandana (2019) Pengaruh Intensif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Intensif jasa pelayanan ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap semangat kerja.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.
2. Secara parsial variabel Konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.
3. Secara simultan kedua variabel yaitu Beban kerja (X1) dan Konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.
4. Hasil dari analisis koefisien determinasi dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang sebesar 95,1 % sedangkan sisanya 4,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini seperti *Job Security, Opportunities For Advancement, Kondisi kerja yang menyenangkan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji, imbalan* (Busro, 2019:327).

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang sebaiknya perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan.
2. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik kerja yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat di tindak lanjuti dengan penelitian lain untuk menambahkan variabel lainnya, agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mempengaruhi Semangat kerja karyawan PT. *Patra Drilling Contactor* Perwakilan Air Serdang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Basuki, A. T., & Purwanto, N. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV.Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.*Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Enny W., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Haibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Lioni. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi. *Social and technology* .
- Makunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Musafir, Husin, W. L., & Rahmisyari. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja. *of Innovation Research and Knowledge* , 777.
- Priyanto, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robiansyah, F. S. (2020). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *ilmu manajemen mulawarman (jimm)* , 05.
- Suartana, I. P., & Dewi manuati, I. G. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. *Manajemen* .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.cv.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: P
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

**Lampiran Dokumentasi :**



**Gambar 1**

**Mendapatkan data karyawan PT.Pdc**



**Gambar 2**

**Foto bersama karyawan PT.Pdc**



**Gambar 3**  
**sKaryawan lagi bekerja**