

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK  
DAN KELUARGA BERENCANA  
DI ACEH SELATAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

**THARA JUNIA SAPUTRI**  
**NPM : 1909110086**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**

## PENGESAHAN

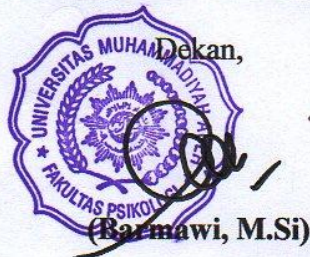
Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Univeritas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal

23 SEP 2023

**MENGESAHKAN :**

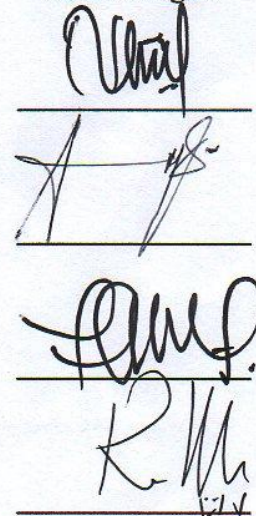
Fakultas Psikologi  
Unuversitas Muhammadiyah Aceh



Dewan penguji

1. Nur Hasmalawati, S. Psi., M.Si.
2. Sufriana Keumala Ayu, S.Psi., M.Ed.
3. Sukri Karim, S.Psi., M.Si.
4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog.

Tanda Tangan



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Thara Junia Saputri

NPM : 1909110086

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi ini saya susun dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Di Aceh Selatan”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 12 Agustus 2023

Menyatakan,

  
Thara Junia Saputri

# MOTTO

**“Allah Tidak Membebani Seseorang  
Melainkan Sesuai Dengan  
Kesanggupannya”**

**(QS. Al Baqarah: 286)**



## LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang paling utama dari segalanya,  
Sembah sujud dan syukur kepada Allah SWT.  
Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memperkenalkan kekuatan,  
Membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta.  
Atas karunia serta kemudahan yang indah,  
Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan...  
Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan  
Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan Karya sederhana ini kepada pahlawan dan surgaku...  
Ayahanda dan Ibunda tercinta..  
Terimakasih Ayahanda (Man Safri Ad) dan Ibunda (Samsidar),  
Terima kasih sudah menjadi orang tua sempurna untukku,  
Telah mendidik, mendoakan, memberi dukungan serta motivasi untukku,  
Kalian berdua telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit,  
Cucuran keringat yang keluar disetiap perjuanganmu  
dalam mencari nafkah untuk anakmu ini menjadi berkah...  
Saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia,  
Saya ingin tumbuh untuk menjadi yang terbaik  
untuk setiap kepercayaan yang kalian berikan.  
Saya akan tumbuh menjadi yang terbaik,  
Semoga ini bisa menjadi langkah awal untuk membuat  
Ayahanda dan Ibunda bahagia...  
Karena saya sadar selama ini saya belum bisa berbuat lebih  
untuk membahagiakan kalian.  
Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk  
Ayahanda dan Ibunda.

Kepada kakak dan adik-adikku Tersayang,  
Terimakasih kepada kakak (Defri Melia S.Psi)  
Dan adik-adikku (Thesya Windia Saputri), (Cindi Alea Saputri)  
yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi hidup saya.

Kepada Sahabat dan Teman-teman,  
Terimakasih kepada sahabat saya Alrizka Delviana, Rizka safira,  
Brisa Salsabila, Tiara Audina, Restina Harliyanti, Nuraini Nabila,  
Nurasiah Nadila, Cut Siti Sarah, Heni Nefa, Nunud, Yus Naini,  
Infadilah Sofyan, Nabila Zuhra dan Riski Amini  
yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji beserta syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmad dan hidayah-Nya kita masih diberi kesehatan, tak lupa juga salawat beserta salam kita sanjungkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan kealam yang terang benerang.

Tujuan dari penulisan Skripsi ini untuk memenuhi syarat-syarat guna mendapat gelar sarjana pada Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan”**. Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi dengan adanya bantuan serta bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak baik moril maupun material, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan. Maka pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Sukri Karim, S.Psi., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si, selaku kepala prodi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus pembimbing satu yang telah senantiasa dengan tulus meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu peneliti selama penyusunan skripsi.
2. Dan Ibu Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga dengan bantuan beliau penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Drs. Shaumi Radil, selaku pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan
5. Yang paling mulia dan sekaligus cinta pertamaku Ayahanda tercinta yaitu Man Safri AD dan pintu surgaku Ibunda tercinta yaitu Samsidar. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, semangat dan motivasi, terima kasih atas kesabaran hati menghadapi penulis yang keras kepala, beliau yang telah menjadi pengingat dan penguat paling hebat, terimakasih sebanyak-banyaknya hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana dan juga telah menjadi tempatku untuk pulan.
6. Kakak tersayang Defri Melia Saputri S. Psi, serta adek tersayang Thesya Windia Saputri dan Cindi Alea Saputri yang telah memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, terimakasih atas waktu, materi, dan seluruh hal baik yang diberikan pada penulis serta nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

7. Untuk para sahabatku terutama Al Rizka, Sarah, Nunud, Brisa Salsabila, Rizka Safira, Tiara Audina, Nurasih Nabila, Nuraini Nadhilla, Restina Harlianti, Henni Nefah, Nabila Zuhra, Yusnaini, Riski Amini dan Infadila Sofiyan.
8. Teruntuk Mr. A yang selalu menemani dan selalu memberi dukungan dan menjadi support sitem dalam proses pengerjaan penulisan skripsi ini, terima kasih telah menjadi bagian dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk diri saya sendiri Thara Junia Saputri. Terima kasih telah menepikan ego yang memilih untuk kembali bangkit dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua ini. Kamu selalu berharga, tidak peduli seputus asanya kamu sekarang tidak menyerah dan tetaplah mencoba bangkit. Terima kasih sudah bertahan.
10. Dan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan, penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang tak terhingga serta memohon doa semoga Allah SWT dapat memberi balasan yang setimpal atas budi baik semuanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari isi maupun pembahasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Banda Aceh, 09 April 2023  
Penulis,

**Thara Junia Saputri**

**1909110086**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Keaslian Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II    LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Konflik Kerja.....	10
1. Pengertian Konflik Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja.....	11
3. Aspek-Aspek Konflik Kerja .....	13
4. Indikator Konflik Kerja .....	16
B. Semangat Kerja .....	18
1. Pengertian Semangat Kerja.....	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	20
3. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	22
4. Indikator Semangat Kerja .....	24
C. Pengaruh Konflik Kerja Dengan Semangat Kerja.....	26
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Identifikasi Variabel.....	28
B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	28
1. Konflik Kerja .....	28
2. Semangat Kerja .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel.....	29
D. Pengumpulan Data.....	30

E. Validitas Dan Reliabilitas.....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas.....	33
F. Analisis Data.....	33
1. Uji Asumsi.....	33
2. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Orientasi Kanchah.....	35
1. Visi dan Misi.....	35
B. Persiapan Penelitian.....	36
1. Pengurusan Surat Izin.....	36
2. Penyusunan Alat Ukur.....	36
C. Pelaksanaan Penelitian.....	37
D. Hasil Penelitian.....	37
1. Uji instrumen.....	37
a. Uji Validitas.....	37
b. Uji Realibilitas.....	39
E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian.....	40
1. Deskripsi Subjek.....	40
2. Data Penelitian.....	40
3. Uji Normalitas.....	43
4. Uji Linieritas.....	44
5. Uji Regresi.....	45
F. Pembahasan.....	45
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> Dan <i>Unfavorable</i> .....	31
2. Tabel 2 <i>Blue Print</i> Skala Konflik Kerja .....	31
3. Tabel 3 <i>Blue Print</i> Skala Semangat Kerja.....	32
4. Tabel 4 <i>Blue Print</i> Konflik Kerja .....	38
5. Tabel 5 <i>Blue Print</i> Semangat Kerja Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	38
6. Tabel 6 <i>Blue Print</i> Semangat Kerja Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	39
7. Tabel 7 Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	40
8. Tabel 8 Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	40
9. Tabel 9 Deskripsi Data Penelitian .....	41
10. Tabel 10 Kategori Data Penelitian .....	42
11. Tabel 11 Uji Normalitas.....	43
12. Tabel 12 Uji Linealitas.....	44
<b>13.</b> Tabel 13 Uji Regresi .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Penelitian Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	54
2. Tabel Tabulasi Penelitian Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	56
3. Hasil Uji Skala Konfik Kerja Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	57
4. Hasil Uji Skala Semangat Kerja Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang.....	58
5. Hasil Uji Skala Semangat Kerja Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	59
6. Skala Penelitian Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	60
7. Tabel Tabulasi Penelitian Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	62
8. Hasil Deskripsi Data Penelitian .....	63
9. Hasil Uji Normalitas .....	65
10. Hasil Uji Linearitas .....	65
11. Hasil Uji Regresi .....	65
12. SK Pembimbing .....	66
13. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	67
14. Surat Keterangan Penelitian Dari Dinas .....	68
15. Biodata .....	69

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA  
BERENCANA DI ACEH SELATAN**

**Thara Junia Saputri**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh  
Email : tharajuniasaputri@gmail.com

**ABSTRAK**

Dalam pekerjaan pasti adanya konflik kerja. konflik adalah suatu percekocokan, perselisihan dan pertentangan, yang dimana pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidak cocokan kondisi yang dirasakan oleh karyawan karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta terganggunya aktifitas kerja yang menyebabkan menurunnya semangat kerja pada karyawan, yang merupakan kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam organisasi sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh konflik kerja dengan semangat kerja pada karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan metode skala. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan. Dan hasil konflik kerja terhadap semangat kerja berpengaruh terhadap karyawan pada dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana yang dilihat dari nilai  $R$  0,843<sup>a</sup> dan adanya hubungan nilai  $R$  Square 0.701 dengan nilai  $F$  80.851 dan nilai signifikan 0,000 yang artinya adanya pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja. Pengaruh sebesar 71% sedangkan sisanya 26% di pengaruhi variabel lainnya.

**Kata Kunci:** *Konflik Kerja, Semangat Kerja dan Karyawan.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah kantor secara umum kita mengenal Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Straub dan Attner menyatakan *“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol, 2014). Oleh karena itu, Banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Sumber daya manusia juga merupakan aset penting dari sebuah organisasi, yang di dalamnya dituntut memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki kinerja yang terbaik di lingkungan dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan sektor sumber daya merupakan salah satu kebutuhan dalam pola modern yang banyak mengalami perubahan besar dalam hal pergantian bagian yang tidak terpakai di dalam kantor atau tempat kerja, SDM telah menjadi rencana yang strategis dalam sebuah organisasi (Jatoba dalam Zavarina, 2019). Setiap kantor mempunyai tujuan yang harus dicapai. dalam usaha mencapai tujuan kantor tersebut tidak lepas kontribusi karyawan. Aktivitas dunia kerja yang selalu dipenuhi dengan berbagai tugas dan kegiatan yang

menumpuk., Kadang juga memberikan aura yang negatif terhadap karyawan sendiri yang menyebabkan konflik baik pada atasan maupun sesama karyawan.

Konflik merupakan suatu perselisihan dan cara pandang yang berbeda tentang berbagai hal yang terjadi antara dua orang atau lebih. Konflik dapat terjadi kapan dan dimana saja. Konflik dapat terjadi pada organisasi, konflik pada organisasi dapat berdampak positif maupun negatif bagi organisasi dalam perusahaan contoh konflik positif yaitu dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja, meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dan juga membuat penyelesaian pekerjaan cepat selesai. Sedangkan konflik negatif dalam organisasi di dalam perusahaan yaitu dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun, stres kerja dan dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasi bahkan adanya niat untuk berhenti bekerja (Wenur, 2018).

Konflik sering disebut yaitu suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang tidak diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, maupun didalam organisasi. Konflik dapat di katakana perselisihan yang berupa adanya ketegangan, diantara dua belah pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap pertentangan antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap dimana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing dan kinerja karyawan.

Konflik kerja yang terjadi di dalam sebuah persahaan tidak dapat dihindarkan sebab konflik juga sebagai bagian dari pertentangan dan ketidaksesuaian yang terjadi baik antara dua orang maupun lebih dalam kelompok.

Perusahaan dituntut untuk mampu dan harus bisa membagi sumber dayanya yang terbatas sebab adanya terjadi perbedaan tujuan, status, nilai ataupun persepsi yang tidak sama di lapangan pekerjaan (Erwandari dan Sari dalam Zavarina, 2019). Perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang atau lebih di dalam anggota organisasi kelompok harus dapat di selesaikan langsung dan mencari jalan keluar agar tidak menimbulkan pergesekan pada organisasi atau hubungan antar pribadi karyawan (Erliana, 2020).

Konflik kerja yang terdapat pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan yang terjadi pada karyawan tersebut adalah terjadinya kekurangan pada informasi yang diberikan oleh atasan yang tidak langsung disampaikan oleh karyawan lainnya yang mengakibatkan karyawan kebingungan dalam bekerja akan mempengaruhi keterlambatan dalam bekerja, dan hal ini dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Oleh karena itu, banyaknya pekerjaan yang tertunda sehingga membuat kelalaian pada pekerjaan dan banyaknya tugas karyawan yang tidak tepat waktu. Selain itu, banyaknya kegiatan di kantor yang jarang melibatkan karyawan ketika adanya suatu kegiatan setiap turun lapangan banyaknya karyawan yang tidak diikuti sertakan sehingga karyawan merasa kurang dalam pengalaman dan informasi. Hal ini menyebabkan juga menurunnya semangat kerja dan dapat munculnya berbagai konflik kerja pada atasan maupun karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan berinisial DMS pada tanggal 02 Februari 2023 di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan yang menjelaskan bahwa:

*“sejauh ini selama saya bekerja di kantor Dinas pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan saya merasa kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan mengalami berbagai konflik sesama karyawan salah satunya kurangnya koordinasi seperti adanya pemberitahuan kegiatan disuatu bidang dan ketua bidang tersebut tidak menyampaikan ke staf lainnya karena dia tidak menyukai beberapa karyawan tersebut akan tetapi dia akan memilih orang terdekatnya saja yang ikut dalam kegiatan tersebut, dan juga saya merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan karena kurang dihargai dalam memberikan pendapat sehingga saya merasa kurang dihargai”.*

Hal yang berbeda disampaikan pula oleh salah satu karyawan berinisial F pada tanggal 02 Februari 2023 di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan yang dijelaskan pada:

*“di dalam pekerjaan yang saya jalankan sekarang ada berbagai macam konflik dalam memberikan pendapat sehingga adanya pertentangan sesama karyawan tetapi dengan mendengarkan pendapat orang lain saya belajar agar menghargai keputusan akhir tetapi terkadang saya merasa kurang semangat dalam hal bekerja dikarenakan konflik yang terjadi pada kantor seperti mengadudombakan, menyampaikan informasi yang salah yang seharusnya pekerjaan tersebut benar akan tetapi yang di sampaikan tersebut salah, yang terkadang sering kali dikaitkan dengan masalah pribadi, menurut pendapat saya sebagai karyawan seharusnya lebih memahami masalah pekerjaan yang tidak seharusnya tidak dikaitkan dengan masalah pribadi”.*

Dari keterangan hasil wawancara diatas dapat di lihat bahwa adanya fenomena yang terjadi di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga di Aceh Selatan adanya konflik kerja yang mengadudombakan sesama karyawan dan saling tidak menghargai pekerjaan karyawan serta kurangnya informasi dalam hal apapun sehingga pekerjaan pada karyawan lalai yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang menjadikan kinerja kerja karyawan menurun. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendahnya semangat kerja pada seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari, yaitu: kehadiran seseorang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, kerja sama terjalinnya kerja sama antara

sesama karyawan, yang di dalam kantor dapat mencapai tujuan-tujuan kantor yang telah ditargetkan sehingga image kantor setiap tahunnya akan lebih baik. Kepuasan kerja karyawan yang semangat kerjanya tinggi, dan karyawan mematuhi standar operasional prosedur yang berlaku, dimana setiap karyawan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) di dalam kantor apa bila seorang karyawan tersebut memiliki sikap disiplin di dalam bekerja (Nitisemito, 2018).

Pada semangat kerja dapat merubah suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi dapat juga menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan yang bisa mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja juga merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di kantor manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu maupun kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Semangat kerja merupakan sebuah pengaruh yang signifikansi terhadap gairah kerja. Dengan adanya semangat kerja yang meningkat dan tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan sehingga dapat mencapai tujuan di dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya dampak buruk menurunnya semangat kerja serta gairah kerja akan berdampak buruk pada pekerjaan seperti absensi, pura-pura sakit, bersantai, dan tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai dan lainnya. Semua dampak buruk yang diakibatkan menurunnya semangat kerja dapat diminimalisir dan lebih meningkatkan semangat yang juga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan serta dapat menjalankan pekerjaan yang lebih baik (Busro, 2018).

Setiap instansi atau sebuah kantor menginginkan karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini diperlukan agar kegiatan kantor dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat, tetapi juga harus dilakukan dengan baik dan tepat serta harus memiliki hasil pekerjaan yang dijalankan bermutu dan berkualitas. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang di mana merupakan tempat karyawan melakukan aktifitas serta menjalankan pekerjaan setiap harinya lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi emosional karyawan (Parameta, 2021). Di dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penelitian tertarik untuk meneliti tentang terkait judul **“Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan?

### C. Keaslian Penelitian

Berikut beberapa penelitian yang berhubungan dengan konflik kerja dan semangat kerja.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Hidayat, Arwinence Pramadewi, & Ahmad Rifki (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja didapat dengan model persamaan regresi berganda yaitu  $SK = 6,807 - 0,307 SK - 0,341 KK + e$ . Dapat diartikan angka-angka pada persamaan regresi tersebut Nilai konstanta (a) sebesar 6,807 adalah apabila variabel stres kerja dan konflik kerja diasumsikan nol (0), maka semangat kerja sebesar 6,807. Sementara nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar  $-0,307$ , dimana artinya setiap meningkatnya stres kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,307.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuna Agustina. (2019) dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan”. Hasil penelitian menunjukan konflik dan stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan nilai F dihitung  $4,815 > F \text{ table } 3,116$ .
3. Penelitian yang dilakukan oleh Healthy Aldriany Prasetyo dan Rafael Remit Winardi (2022) dengan judul “Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Hal ini terlihat dari nilai di hitung lebih kecil dari  $(0,799 < 2.09302)$ . Sedangkan variable konflik kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Hal ini terlihat dari nilai hitung lebih kecil dari t tabel  $(2,971 > 2.09302)$ .

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, pengetahuan, pemahaman lebih bagi pembaca tentang hubungan konflik kerja terhadap semangat kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan kepada seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Aceh Selatan yang dapat meminimalisir konflik antar sesama karyawan lainnya dan dapat meningkatkan semangat agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

b. Bagi Dinas

Bagi dinas penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang konstruktif untuk memperhatikan konflik kerja yang terjadi pada karyawan serta lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dalam permasalahan hubungan konflik kerja dengan semangat kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konflik Kerja**

##### **1. Pengertian Konflik Kerja**

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua individu atau organisasi dalam suatu perusahaan. Konflik tidak dapat dihindarkan namun, bisa diminimalisir agar tidak mengarah pada perpecahan, perselisihan, pergesekan dan pertentangan sebab konflik sebagian dari pertentangan dan ketidak sesuaian yang terjadi baik antara dua orang atau lebih (Krisnawati dan Lestari dalam zavarina, 2018). Menurut Purba dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi saat sedang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian diantara kelompoknya di dalam kantor yang diharuskan membagikan sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerjanya (Rivai, 2016).

Winardi (2015) membagikan konflik kerja menjadi dua macam, yaitu: konflik kerja fungsional (*funcional conflick*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, dan konflik disfungsional (*disfungsional conflick*), yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok. Organisasi membutuhkan interaksi hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan untuk menimalisir konflik dalam berkerja disebuah organisasi, konflik dapat berimbas pada tujuan kantor menjadi tidak tercapai konflik juga dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi atau kantor yang disebabkan oleh menurunnya kinerja dan semangat para karyawan (Wati, 2017).

Konflik merupakan suatu keadaan dimana terdapat unsur dari pembeda, melalui pembeda itulah yang dapat menghadirkan beberapa individu yang mempunyai latar belakang dan sifat yang sangat beragam, perbedaan antar manusia misalnya gender, ekonomi, status, kepercayaan hukum, suku, dan negara serta hidup yang mempunyai tujuan dan budaya dan juga gaya di dalam berpolitik dan kepercayaan hal inilah yang menjadi sebab dari penyebab perbedaan yang menjadi sebuah terjadinya konflik dalam menjalankan hidup maupun pekerjaan sehingga menimbulkan berbagai perbedaan pendapat dan pertentangan yang terjadi. Konflik di dalam kegiatan kantor timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan dan tidak dapat dielakkan (Puspitasati et al, 2020). Purba dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi saat sedang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan pengertian semangat kerja adalah suatu perselisihan atau ketidakcocokan yang bisa terjadi karena perpecahan antara individu maupun kelompok organisasi di perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja**

Menurut Ivanko (2018) mengelompokkan faktor-faktor penyebabnya konflik kerja yaitu:

- a. Hubungan wewenang merupakan hubungan yang terjadi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan-karyawan bawahannya

- b. Perbedaan tujuan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya konflik, contohnya satu orang ingin meningkatkan produksi dan yang lainnya ingin meningkatkan komunikasi
- c. Antar ketergantungan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya konflik, sebuah kantor sebagai suatu keseluruhan tidak dapat beroperasi tanpa departemen orang lainnya

Menurut Wirawan (2016) faktor konflik kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Keterbatasan sumber

Manusia selalu mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukannya untuk mendukung kehidupannya. Dalam organisasi sumber-sumber yang dimaksud bisa berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, kesempatan untuk berkarir, dan sebagainya.

- b. Pribadi orang

Orang yang memiliki sifat kepribadian yang mudah menimbulkan konflik, seperti selalu curiga dan berpikiran negatif kepada orang lain, egois, sombong, merasa selalu paling benar, kurang dapat mengendalikan emosinya, dan ingin menang sendiri.

- c. Komunikasi yang tidak baik

Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik misalnya distorsi, informasi yang tidak sedia dengan bebas dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak – pihak yang melakukan komunikasi.

Indriyanti (dalam Afriansyah, 2014) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang menimbulkan konflik kerja yaitu:

a. Komunikasi

Komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman ‘makna’ dari satu orang ke orang lain, dengan komunikasi segala informasi atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.

b. Struktur

Struktur adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu kantor itu dalam mencapai sasaran atau tujuan secara struktural yang tercipta.

c. Pribadi

Pribadi adalah hal-hal yang ada pada diri pribadi orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi, maka dapat berpotensi menimbulkan terjadinya konflik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja adalah diantaranya kurangnya komunikasi yang tidak baik satu sama lain, merasa selalu paling benar diantara yang lain, serta adanya perbedaan pendapat.

## **2. Aspek-aspek Konflik Kerja**

Aspek-aspek konflik kerja menurut Michel (2011) terdiri dari tiga macam, yaitu:

a. *Time-based demands*

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya.

b. *Time-based demands*

Ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain,

c. *Stain-based demands*

Ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain.

d. *Behavior-based demands*

Kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran lain.

Menurut Winardi (2015) menjelaskan bahwa aspek konflik kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Konflik sebagai suatu kekuatan positif

mengintroduksikan konflik secara sengaja (internasional) kedalam proses pengambilan keputusan, kadang-kadang menguntungkan persaingan yang menyebabkan timbulnya konflik tentang salah satu tujuan atau lebih, dapat pula menimbulkan efek menguntungkan. Para karyawan yang mengalami sesuatu suasana kompetitif antara para sesama pekerja sehubungan dengan soal performa, dapat dimotivasi untuk mencurahkan upaya lebih intensif guna “memenangkan” persaingan demikian.

b. Konflik sebagai sesuatu kekuatan negatif

Salah satu problem serius yang dihadapi adalah kecenderungan konflik untuk menyebabkan terpercarnya upaya kearah pencapaian tujuan. Konflik dapat pula menimbulkan beban psikologikal pada para karyawan, berbagai macam studi yang yang dilakukan orang telah menunjukkan bukti-bukti bahwa pendapat-pendapat yang berbenturan satu sama lain menyebabkan timbulnya “perasaa bermusuhan” timbulnya ketegangan dan kecemasan. Perasaan “bermusuhan” tersebut agaknya merupakan hasil dari terancamnya tujuan-tujuan pribadi penting dan keyakinan-keyakinan oleh adanya konflik.

Adapun menurut Juariyah dan Harsono (2011) menghasilkan tiga aspek konflik kerja, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu, yaitu konflik terjadi karena waktu yang digunakan untuk mengetahui satu tidak dapat untuk memenuhi peran lainnya, meiputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dalam perusahaan.
- b. Berdasarkan tekanan, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran lainnya.
- c. Berdasarkan perilaku, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berada dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kerja adalah tuntutan berdasarkan waktu karyawan pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan titik secara terus-menerus sehingga karyawan tidak mempunyai

waktu istirahat yang seharusnya, dan jarang terlihat dalam keterbatasan waktu untuk keluarga.

### **3. Indikator Konflik Kerja**

Yofandi (2017) indikator konflik kerja dibagi menjadi dua kategori yang meliputi:

- a. Konflik fungsional merupakan konflik yang bersaing dalam mendapatkan prestasi, tindakan yang menguntungkan dalam menuju tujuan yang diharapkan, membangkitkan kreatifitas serta memunculkan ide atau inovasi, dan dorongan untuk melakukan perubahan.
- b. Konflik disfungsional merupakan suatu sikap yang tidak suka bekerja dalam kelompok atau organisasi, mendominasi diskusi, perselisihan antar individu dan kelompok, gesekan antar kepribadian, serta menimbulkan ketegangan.

Berikut Yostika (2017) mengemukakan bahwa konflik kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Perdebatan

Perdebatan dapat terjadi adanya pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain atau karyawan dengan atasan, perdebatan terjadi karena perbedaan karakteristik seseorang.

- b. Ketegangan masalah pribadi

Adanya ketegangan dan pertentangan antar seorang karyawan dengan karyawan lain terjadi karena adanya tekanan-tekanan kelompok individu sehingga seseorang dapat tidak nyaman dalam bekerja.

c. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat dalam bekerja merupakan hal lumrah dan sering terjadi di dalam perusahaan hal ini dapat diatasi dengan musyawarah.

Flippo (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator di dalam konflik kerja yaitu:

a. Ketegangan masalah pribadi

Ketegangan masalah pribadi terjadi diantara dua orang atau lebih yang melakukan suatu tindakan yang dapat merugikan satu sama lain. Biasanya pertentangan terjadi karena adanya perbedaan pendapat namun konflik antar sesama individu dapat diselesaikan dengan baik sehingga kedua belah pihak tidak akan merasa rugi.

b. Perbedaan dan menentukan solusi permasalahan perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan konflik.

Setiap organisasi atau kantor sering mengalami perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan, namun hal ini dapat dihindari atau diminimalisir dengan adanya musyawarah sesama karyawan dan atasan agar mencari solusi yang terbaik untuk perusahaan.

c. Konflik emosional

Setiap manusia mempunyai perbedaan karakteristik oleh karena itu tidak jarang apabila banyak karyawan didalam kantor yang berbeda pendapat, konflik emosional merupakan hal yang sering terjadi pada setiap karyawan. Konflik emosional di dalam diri seseorang akan tidak terkendali

apabila banyaknya konflik emosional yang tersimpan didirinya sehingga seorang karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.

Ada beberapa indikator konflik kerja menurut (Rivai, 2016) yakni:

- a. Konflik didalam dirinya yaitu, konflik yang terjadi dalam diri individu karena memilih tujuan yang bertentangan atau berlawanan.
- b. Konflik antar individu, yaitu konflik terjadi karena adanya perbedaan karakter atau watak antara individu.
- c. Konflik antar anggotanya, yaitu konflik yang terjadi ketika individu tidak bisa menyesuaikan diri dengan aturan dalam kelompok atau kantor tersebut.
- d. Konflik antar kelompoknya, yaitu konflik yang terjadi karena adanya perbedaan tujuan yang ingin tercapai.

Jadi kesimpulan diatas indikator yang dapat mempengaruhi konflik kerja adalah terhadinya suatu perdebatan antara karyawan lainnya maupun sama atasan, dan adanya ketidak nyamanan dalam bekerja yang disebabkan oleh kelompok-kelompok individu.

## **B. Semangat Kerja**

### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Maidina dan Abdulrahman (2020) semangat kerja merupakan refleksi seseorang secara lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana kerja yang

terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan sikap mental individual atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi atau kantor yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif serta dapat membantu tujuan perusahaan.

Yayan (2021) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta dapat berdisiplin atas tanggung jawabnya sebagai karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, tingginya gairah karyawan dapat menunjang prestasi kerja sehingga tujuan perusahaanpun akan segera tercapai. Tingginya semangat kerja sangat diperlukan di dalam untuk membantu mendorong kantor menjadi lebih baik (Baihaqi dan Hepiyanto, 2020).

Bruso (2018) semangat kerja adalah kondisi yang ada di dalam diri yang membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga tugas-tugas yang dilakukan karyawan cepat selesai, atau semangat kerja adalah suatu kondisi dimana adanya perasaan baik di dalam diri karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik. Nitisemito (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik serta sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengertian semangat kerja dapat disimpulkan, semangat kerja adalah suatu sikap atau minat karyawan serta rasa kesungguhan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang ditetapkan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut (Nitisemito, 2015), yaitu:

### **a. Upah yang rendah**

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat dipenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

### **b. Lingkungan kerja yang buruk**

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

### **c. Gaya kepemimpinan yang buruk**

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan di dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan kantor tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat karyawan akan menurun.

### **d. Kurang informasi**

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Bruso, 2018):

a. Minat seorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang yang berminat dalam pekerjaannya akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Kantor memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri atau kinerja dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja yang harmonis tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan untuk karyawan yang mau bolos.

d. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat pada karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja yang meningkat.

e. Kompensasi

Faktor ini yang sangat mempengaruhi karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima maka semakin tinggi pula semangat kerja, dan begitupun sebaliknya.

Menurut Agustini (2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
- b. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan bekerja atau pekerjaannya, perasaan telah diperlakukan dengan baik, dengan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

Faktor-faktor semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa terdapatnya lingkungan tempat bekerja yang nyaman akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi, karena adanya upah yang rendah serta pimpinan atau atasan yang memikirkan kantor dan tidak memikirkan keadaan karyawan akan memicu terjadinya semangat kerja menurun.

### **3. Aspek-aspek Semangat Kerja**

Menurut Busro (2018) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi yaitu:

a. Disiplin tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan selalu tepat waktu dalam hal apapun yang menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai yang di arahkan, mempunyai kesadaran yang tinggi untuk memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu tidak pernah ragu dalam mengambil tanggung jawab lebih dan kejujuran yang transparansi sangat penting akan menyebabkan semangat kerja yang tinggi

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak akan frustrasi dengan menyelesaikan pekerjaan dengan perlahan dan menata perkerjaan dengan nyaman serta memberikan semangat dan penghargaan untuk diri sendiri.

Majorsy (2018) mengatakan ada dua aspek yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya:

a. Kegairahan atau antusiasme.

Merupakan aspek semangat kerja yang harus dimiliki yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja dan merupakan sebuah kekuatan di dalam diri individu untuk dikerahkan dalam bekerja.

b. Semangat kelompok

Semangat tinggi dalam organisasi atau kelompok sangat diperlukan karena hal ini merupakan kekuatan perusahaan. Semakin tingginya semangat kerja

dalam berkelompok atau berorganisasi maka semakin mudahnya untuk mencapai tujuan.

Aspek-aspek semangat kerja menurut Gorda dalam (syahla, 2021) menyatakan bahwa kegairahan dan antusias harus dimiliki oleh setiap karyawan dengan tujuan agar tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat tetapi juga dilakukan dengan baik serta memiliki hasil pekerjaan yang bermutu dan berkualitas. Kegairahan atau antusias susah dipisahkan karena mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan adanya kegairahan dan antusias dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek–aspek semangat kerja adalah karyawan yang semangat dalam bekerja mempunyai disiplin yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk tidak menyerah dalam menghadapi pekerjaan, mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan mempunyai cara sendiri untuk nyaman dalam perusahaan.

#### **4. Indikator Semangat Kerja**

Nitisemito (2018) mengemukakan indikator semangat kerja sebagai berikut:

a. Absensi

Seorang karyawan kedisiplinan absensi dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, dimana pada absensi dapat dilihat tinggi atau rendahnya semangat kerja pada karyawan.

b. Kerja sama

Terjadinya kerja sama antara sesama karyawan serta dengan atasan merupakan sebuah kunci untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan.

c. Kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja yang baik, karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan sepenuh hati.

d. Karyawan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP)

Hal ini menjadi poin penting didalam kantor agar karyawan mematuhi peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan dalam bekerja.

Menurut Paramata (dalam Putra, 2021) mengatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah seorang karyawan yang tingkat absensinya rendah hal ini merupakan salah satu indikasi yang meningkatkan semangat kerja dampak bahwa persentasi absen karyawan rendah merupakan karyawan yang semangat kerjanya tinggi. Semangat kerja tinggi berdampak pada prestasi kerja yang baik.

As'ad (2014) mengatakan bahwabada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja:

- a. Kedisiplinan kerja, yaitu usaha untuk memenuhi peraturan yang dikeluarkan dalam kantor untuk dilaksanakan oleh karyawan.
- b. Ketelitian kerja, yaitu sejauh mana karyawan mempunyai rasa kecemasan kerja, sehingga kesalahan dalam bekerja menjadi sangat rendah.
- c. Kegairahan kerja, yaitu adanya keinginan bekerja dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Kerajinan kerja, yaitu karyawan dalam mengembangkan tugas-tugasnya dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

Jadi berdasarkan uraian diatas, indikator semangat kerja adalah kedisiplinan, dan saling kerja sama antara karyawan dan atasan sehingga terjadinya semangat kerja.

### **C. Pengaruh Konflik Kerja dengan Semangat Kerja**

Peningkatan semangat kerja dalam suatu hal yang penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada kantor dan begitupun sebaliknya pada karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin kantor harus mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, dengan adanya semangat kerja tersebut maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, begitupun kerusakan akan berkurang, dan absensi akan diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya, maka sudah selayaknya apa bila setiap kantor selalu berusaha agar setiap karyawan mempunyai moral kerja tinggi karena dengan adanya moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat (Fauji, 2013).

Fauji (2013) juga menyatakan bahwa pembinaan semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan terus-menerus agar pegawai menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu, dalam hal ini pimpinan kantor selalu berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara.

Begitu pula dengan konflik kerja apabila konflik didalam pekerjaan terus menerus menimpa karyawan maka karyawanpun merasa kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika di dalam sebuah perusahaan karyawan tidak menemukan lagi iklim kerja yang kondusif, maka semangat kerjapun akan menurun. Tetapi semua kembali lagi pada reaksi karyawan itu bagaimana menanggapi atau menyikapi keadaan-keadaan seperti ini (Mulyadi, 2012).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam malakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepetingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara juga (Fauji, 2013).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis menurut Arikunto (2013) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Adanya pengaruh signifikan antara hubungan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga di aceh selatan.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara hubungan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga di aceh selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Masalah**

Identifikasi variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Konflik kerja.
2. Variabel terikat (Y) : Semangat kerja.

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Azwar (2013) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.

##### **1. Konflik Kerja**

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian diantara kelompoknya di dalam kantor yang diharuskan membagi sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerjanya (Rivai, 2016). Dalam penelitian ini indikator konflik kerja menggunakan teori yang dikemukakan, oleh Rivai (2016) tentang indikator konflik kerja yang meliputi: konflik di dalam dirinya, konflik antar individu, konflik antar anggota, dan konflik antar kelompok.

##### **2. Semangat Kerja**

Nitisemito (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik, serta sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian mengukur

semangat kerja menggunakan indikator dari Nitisemito (2018), yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan karyawan mematuhi standar operasional prosedur (SOP).

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2017) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan yang berjumlah 35 orang.

#### **2. Sampel**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan diteliti. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Sugiyono (2017) *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih. Penentuan metode *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut juga dengan sensus. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga di Aceh Selatan yang berjumlah 35 orang.

#### **D. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan metode skala. Skala adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang seseorang yang menjadi sampel penelitian. Subjek diminta untuk memberi respon dari beberapa pertanyaan yang telah disediakan dan memberikan respon yang sesuai dengan keadaan subjek dengan tujuan untuk mehat hal-hal yang sedang diteliti (Noor, 2014).

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan respon seseorang tentang variabel penelitian. Skala ini dibuat dalam dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, sedangkan pernyataan *unfavorable* terdiri dari pernyataan yang negatif (tidak mendukung) aspek dari variabel (Azwar, 2015). Dalam skala likert yang menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti menguraikan format jawaban skala likert dalam tabel berikut:

**Tabel. 1**  
**Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* Dan *Unfavorable***

No	Alternatif Jawaban	Format Item	
		<i>Favoreble</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala konflik kerja dan semangat kerja. Skala konflik kerja diukur dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2016). Sedangkan skala semangat kerja diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018).

### 1. Skala Konflik Kerja

Skala konflik kerja digunakan dalam penelitian ini di ukur adalah dengan menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Rivai (2016) yaitu konflik didalam diri, konflik antar individu, konflik antar anggota, konflik antar kelompok. Item dalam skala konflik kerja yang disusun dalam penelitian ini terdiri 14 item, yaitu 10 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*. Penelitian skala konflik kerja yang saya gunakan yaitu penelitian yang di kemukakan oleh Yusuf (2018) Peneliti menjabarkan *blue print* skala konflik kerja sebagai berikut.

**Table. 2**  
***Blue Print* Skala Konflik Kerja**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Konflik di dalam diri	13	5	2	20%
2	Konflik antar individu	10, 14	2, 6, 7, 9	6	35%
3	Konflik antar anggota	12	3, 4, 8, 11	5	30%
4	Konflik antar kelompok	-	1	1	15%
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Yusuf (2018)

## 2. Skala Semangat Kerja

Skala Semangat kerja digunakan dalam penelitian ini untuk diukur adalah dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Nitisemito (2018) yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja, SOP. Item semangat kerja yang disusun dalam penelitian ini terdiri 32 item, yaitu 16 item *favorable* dan 16 item *unfavorable*. Peneliti menjabarkan *blue print* skala semangat kerja sebagai berikut:

**Table. 3**  
**Blue Print Skala Semangat Kerja**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Absensi	10, 11, 12, 17,	18, 25 32, 29	8	25%
2	Kerjasama	3, 8, 9, 13	4, 6, 7, 19	8	25%
3	Kepuasan Kerja	1, 2, 14, 15,	21, 26, 30, 28	8	25%
4	SOP	5, 16, 24, 22	20, 23, 27, 31	8	25%
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irvan, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur kuesioner tersebut, yang tujuannya untuk uji validitas mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Juliandi dan Irvan, 2013).

## 2. Uji Reliabilitas

Siregar (2013) menyatakan uji reliabilitas dilakukan dengan mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja. Kemudian ada yang diperoleh dianalisis dengan teknis tertentu, yaitu *Alpha Cronbach*. Siregar (2013) mengatakan bahwa *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen peneliti reliable atau tidak bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala atau jawaban responded yang mengintrepetasikan penelotoan sikap. Kriteria instrument penelitian dikatakan reliable bila koefisien reliabelitas  $> 0,6$ . Pengujian reliabelitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Alpha Cronbach yang dilakukan sekaligus untuk semua item pertanyaan (Siregar 2013).

## F. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah penguji data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *kolmogrov-smornov* test dengan bantuan *Statistical Product and Service solution (SPSS) versi 25 for window*. Analilis ini dilakukan agar dapat mengetahui distribusi berdasarkan data (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji normalitas jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Gunawan, 2015).

### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan sebagai syarat dalam regresi linear, dimana uji linearitas bertujuan untuk melihat hubungan yang linear. Pengujian yang dilakukan pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dimana kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$  (Astuti, 2019).

## **2. Uji Hipotesis**

Uji korelasi digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel. Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan. Penulis menggunakan analisis korelasi sederhana (*bivariate correlation*) dengan program *SPSS versi 25 for window*, untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*.

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara konformitas dengan altruisme. Dimana jika nilai signifikansi  $p < 0,05$  maka terdapat korelasi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka tidak terdapat korelasi. Untuk mencari korelasi antara dua variabel penulis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer, yaitu menggunakan program *SPSS versi 25 for window* (Azwar, 2010).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah dilakukan untuk pengenalan awal mengenai kondisi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang SDM Yaitu Dintas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan. Instansi ini terletak Jalan T.R. Angkasa No.25 Lhokbengkuang Kec. Tapak Tuan Kab. Aceh Selatan.

#### **1. Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

“Membangun kembali kebesaran Aceh Selatan dengan terwujudnya masyarakat yang islami, sehat, cerdas, makmur, damai dan bermartabat.”

##### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan kualitas hidup perempuan, keterlibatan perempuan dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, sosial, agama, politik, hukum dan lingkungan hidup serta kesehatan gander.
- 2) Mewujudkan anak sehat, tumbuhan dan perkembangan secara optimal, cerdas dan ceria.
- 3) Meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap program pemberdayaan perlindungan anak serta kesemimbangan kebijakan kependudukan.
- 4) Mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera dengan membangun kemandirian ber-KB meningkatkan pelayanan KB dan kesehatan

reproduksi, memberi pengertian kesadaran penundaan usia perkawinan serta meningkatkan kesehatan keluarga.

5) Pengendalian kependudukan.

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian menjadi tahapan pertama yang harus dipenuhi peneliti sebelum melaksanakan penelitian agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan selama proses. Peneliti perlu perizinan dengan mengurus surat permohonan izin kepada pihak terkait. Selanjutnya, peneliti perlu menyusun alat ukur untuk melakukan uji instrumen agar memperoleh skala yang layak pakai dan reliabel.

### **1. Pengurus Surat Izin**

Pengurus surat izin ini diperlukan sebagai langkah formal dalam melakukan penelitian yang dapat memberikan kelulusan bagi peneliti. Untuk mengambil data yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 412/UM.M<sub>6</sub>/F/2023 pada tanggal 11 Agustus 2023. surat tersebut ditunjukkan kepada pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan. yang telah di setujukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan dengan nomor surat 412 /719/2023.

### **2. Penyusunan Alat Ukur**

Skala yang di ukur dalam penelitian ini adalah skala konflik kerja dan skala semangat kerja yang disusun sebagai rancangan indikator dan ditentukan dengan bobot poin dari skala *likert*. Skala konflik kerja disusun sebanyak 14 item

yang dijabarkan berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Rivai (2016) yaitu konflik didalam diri, konflik antar individu, konflik antar anggota, konflik antar kelompok. pada skala semangat kerja disusun sebanyak 32 item yang dijabarkan berdasarkan pendapat oleh Nitisemito (2018) yaitu absensi, kerjasama, kepuasan kerja, SOP.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Setelah melakukan semua persiapan penelitian, tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan penelitian. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 12-13 Agustus 2023. Diawali penelitian yang menyerahkan surat izin penelitian kepada kepala dinas dan dilanjutkan penelitian bersama karyawan kantor.

### **D. Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Sebelum memasuki proses uji coba instrumen. Peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan alat ukur. Proses ini dimulai dengan penentuan indikator yang tepat untuk membuat skala penelitian. Setelah rancangan skala berhasil terbentuk, penelitian melakukan validitas isi. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan dari suatu item penelitian. Penelitian ini dapat diarahkan secara validitas di uji dosen pembimbing yang berperan sebagai pemulai ahli. Dosen pembimbing akan mengevaluasi yang memberikan saran terhadap item-item yang akan di uji, tepat atau tidaknya suatu item dapat diberikan sudut pandang yang berbeda. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki item-item

tersebut, dosen pembimbing akan menyatakan validitas item padapada variabel tersebut dan jika item dianggap valid maka penelitian dapat dilakukan.

**Tabel. 4**  
**Blue Print Skala Konflik Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Konflik didalam diri	Terjadi didalam diri individu memilih tujuan yang bertentangan atau berlawanan	13	5	2	20%
2	Konflik antar individu	Terjadi adanya perbedaan karakter atau watak antar imdividu	10,14	2,6,7,9	6	35%
3	Konflik antar anggota	Tersjadi Ketika individu tidak bida menyesuaikan dirid alam aturan perusahaan	12	3, 4, 8, 11	5	30%
4	Konflik antar kelompok	Terjadi karena adaya perbedaan tujuana yang ingin dicapai	-	1	1	15%
<b>Total</b>			<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Yusuf (2018)

**Tabel. 5**  
**Blue Print Skala Semangat Kerja Sebelum Item Tidak Valid Dibuang**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Absensi	Karyawan yang kedisiplinannya terhadap absensi yang mempengaruhi kinerja karyawan	10, 11, 12, 17,	18, 25 32, 29	8	25%
2	Kerjasama	Kerjasama antara sesama rekan kerja dengan atasan	3, 8, 9, 13	4, 6, 7, 19	8	25%
3	Kepuasan Kerja	Memiliki semangat kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja yang baik juga	1, 2, 14, 15,	21, 26, 30, 28	8	25%
4	SOP	Keryawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan	5, 16, 24, 22	20, 23, 27, 31	8	25%
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Tabel. 6**  
**Blue Print Skala Semangat Kerja Sesudah Sebelum Item Tidak Valid Dibuang**

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Absensi	Karyawan yang kedisiplinannya terhadap absensi yang mempengaruhi kinerja kaeyawan	10, 11, 12, 17,	18, 25 32, 29	8	25%
2	Kerjasama	Kerjasama antara sesama rekan kerja dengan atasan	<u>3</u> , 8, <u>9</u> , 13	4, 6, 7, 19	6	25%
3	Kepuasan Kerja	Memiliki semangat kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja yang baik juga	1, 2, 14, 15,	21, 26, 30, 28	8	25%
4	SOP	Keryawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan	<u>5</u> , 16, 24, 22	20, <u>23</u> , 27, 31	6	25%
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

#### **b. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas dari kedua skala yang telah diujikan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari masing-masing skala memiliki tingkat realibilitas untuk skala konflik kerja 0,920 sedangkan skala semangat kerja 0,942, yang setelah dilakukan penghapusan item-item yang tidak valid. Setelah dilakukan penghapusan item-item yang tidak valid, jumlah yang tersisa dari masing skala memiliki tingkat realibilitas untuk skala konflik kerja 0,920 sedangkan skala semangat kerja 0,952. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala konflik kerja dan semangat kerja pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik (handal) dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**  
**Sebelum Item Tidak Valid Dibuang**

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Koflik kerja	0.920	14
Semangat kerja	0.942	32

*Sumber: olah data SPSS versi 25 for window*

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas**  
**Sesudah Item Tidak Valid Dibuang**

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Koflik kerja	0.920	14
Semangat kerja	0.952	28

*Sumber: olah data SPSS versi 25 for window*

## **E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan. jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan *sampling* jenuh atau disebut dengan sesus yang dimana semua karyawan dijadikan sampel. Yang diantaranya 16 karyawan laki-laki dan 19 orang karyawan perempuan dengan memiliki kriteria rentang usia 25-57.

### **2. Data Penelitian**

Deskripsi data penilaian untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penilaian yang dilakukan table yang dibawah ini dapat menjabarkan data penilaian. Adapun data penilaian yang dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 9**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skala_Konflik_Kerja_X	35	22.00	47.00	33.7714	8.27855
Skala_Semangat_Kerja_Y	35	61.00	100.00	77.5714	14.15105
Valid N (listwise)	35				

*Sumber: olah data SPSS versi 25 for window*

Dari deskripsi tabel diatas masing-masing variabel memiliki nilai, pada variabel konflik kerja  $M = 33.7714$ ;  $SD = 8.27855$  dengan jumlah nilai minimum 22.00 dan nilai maximum 47.00, sedangkan nilai variabel semangat kerja  $M = 77.7714$ ;  $SD = 14.15105$  dengan jumlah minimum 61.00 dan nilai maximum 100.000.

Kategori skor semangat kerja dan konflik kerja di bagi dalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010).

Rumus :

$$\text{Rendah} = X < (\underline{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\underline{X} - 1.SD) \leq X (\underline{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\underline{X} + 1.SD) \leq X$$

**a. Konflik Kerja**

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (33.7714 - 8.27855) \\ &= X < 25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= 25 \leq X \leq (33.7714 + 8.27855) \\ &= 25 \leq 42 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (33.7714 + 8.27855) \\ &= 42 \leq X \end{aligned}$$

### b. Semangat Kerja

$$\text{Rendah} = X < (88.0571 - 19.94248)$$

$$= X < 68$$

$$\text{Sedang} = 68 \leq X (88.0571 + 19.94248)$$

$$= 68 \leq 107$$

$$\text{Tinggi} = (88.0571 + 19.94248) \leq X$$

$$= 107 \leq X$$

Setelah ditentukan nilai rentang setiap kategori masing-masing skala penelitian. Selanjutnya dianalisis frekuensi dan persentase untuk skala konflik kerja dan semangat kerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan melalui statisti yaitu melalui *SPSS versi 25 for window*. Hasil dari analisis frekuensi dan persentase kategorisasi skala konflik kerja dan semangat kerja terdapat pada tabel berikut:

**Tabel. 10**  
**Kategori Data Penelitian**

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (22-25)	Sedang (26-42)	Tinggi (43-47)	
Konflik Kerja	8 (23%)	18 (51%)	9 (26%)	<b>35</b> <b>(100%)</b>
Semangat Kerja	2 (6%)	28 (78%)	5 (16%)	<b>35</b> <b>(100%)</b>

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat mayoritas dari karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan memiliki semangat kerja dengan kategori rendah, 8 karyawan atau 23% dan kategori sedang dapat 18 karyawan atau 51%, dan regilasi tinggi sebanyak 9 karyawan atau 26%, sedangkan semangat kerja karyawan pada

kategori rendah terdapat 2 karyawan atau 6%, 28 karyawan atau 78% regulasi sedang dan 5 karyawan atau 16% memiliki regulasi semangat kerja tinggi.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk menunjukkan ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *kolmogrov-smornov* test dengan bantuan *Statistical Product and Service solution (SPSS) versi 25 for window*. Analisis ini dilakukan agar dapat mengetahui distribusi berdasarkan data (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji normalitas jika  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Gunawan, 2015).

**Tabel. 11**  
**Tabel Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Skala_Konflik_Kerja_X	Skala_Semangat_Kerja_Y
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.7714	77.5714
	Std. Deviation	8.27855	14.15105
Most Extreme Differences	Absolute	0,190	0,213
	Positive	0,190	0,213
	Negative	-.154	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.124	1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,160	0,084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: olah data SPSS*

Berdasarkan hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov Test* pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi p untuk uji normalitas pada skala konflik kerja menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,160, maka  $p > 0,05$  sehingga data

terdistribusi normal. Pada skala semangat kerja menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,084, maka  $p > 0,05$  sehingga data terdistribusi normal. Jadi data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi syarat uji asumsi parametris.

### 3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan sebagai syarat dalam regresi linear, dimana uji linearitas bertujuan untuk melihat hubungan yang linear. Pengujian yang dilakukan pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dimana kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$  (Astuti, 2019).

**Tabel.12**  
**Tabel Uji Linealitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * VAR _X	Between Groups	(Combined) Linearity	5787.671	18	321.537	5.039	.001
		Deviation from Linearity	4835.083	1	4835.083	75.778	.000
			952.589	17	56.035	.878	.604
Within Groups			1020.900	16	63.806		
Total			6808.571	34			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 75.778 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 jadi  $p < 0,05$ , sehingga kedua variabel memiliki hubungan linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel konflik kerja dan variabel semangat kerja yang menunjukkan bahwa memenuhi uji asumsi.

#### 4. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari dua variabel sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini.

**Tabel. 13**  
**Tabel Uji Regresi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	7.73322	.710	80.851	1	33	.000

a. Predictors: (Constant), Skala\_Konflik\_Kerja\_X

Sumber: olah data SPSS

Berdasarkan tabel nilai diatas hasil menunjukkan bahwa konflik kerja dengan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 atau nilai  $p < 0,05$  yang artinya ada pengaruh terhadap konflik kerja pada semangat kerja. Pengaruh sebesar 71% sedangkan sisanya 26% di pengaruhi variabel lainnya.

#### F. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja yang artinya hipotesis  $H_a$  diterima yaitu: adanya pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja di dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana di aceh selatan. Sesuai dengan hasil nilai signifikan 0,000 atau nilai  $p < 0,05$  yang artinya ada pengaruh terhadap konflik kerja pada semangat kerja. Pengaruh sebesar 71% sedangkan sisanya 26% di pengaruhi variabel lainnya.

Terjadinya konflik kerja apabila konflik di dalam pekerjaan terus menerus menimpa karyawan maka karyawan pun merasa kurang semangat dalam

melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula dengan terjadinya dengan semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa konflik kerja ini adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi dan kondisi seperti apapun begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Dimas Bagaskara (2016) Karyawan yang bekerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, ada kemungkinan terjadi konflik kerja pada karyawan dikarenakan perbedaan pandangan dalam pencapaian tersebut. Karyawan merasa terdorong dalam bekerja ketika kebutuhan yang ada sudah dipenuhi oleh perusahaan, sehingga semangat karyawan dapat diwujudkan ketika konflik kerja yang ada dapat diselesaikan ataupun lewat pemanfaatan dan konflik kerja yang diwujudkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan dipengaruhi oleh konflik kerja. Seringkali terjadi perbedaan perbedaan pendapat, percecokan antara harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik. Konflik yang sering ditemui adalah perkerjaan yang berlebihan, dan adanya perasaan tidak puas terhadap prosedur kerja, rekan kerja dan ketidakadilan.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang pernah dilakukan dengan Hayfa Septiani (2008) dengan judul “Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja

karyawan". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel konflik kerja X terhadap variabel semangat kerja karyawan Y, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara konflik kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Syuhada dan Amelia (dalam Rohman, 2021) jika konflik dapat dikelola dengan baik maka akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja karena karyawan merasa nyaman dan tidak ada tekanan didalam perusahaan. Penelitian ini mendapat dukungan dari empiris sebelumnya yang dilakukan oleh (Fahmi, 2017) bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Penelitian Basri & Rauf (dalam Rohman, 2021) menyatakan bahwa Semangat kerja sesungguhnya merupakan ekspresi dari nilai-nilai kerja yang tinggi. Konflik kerja dan semangat kerja sebagai salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktivitas perusahaan. Pengelolaan konflik yang baik, selain dapat meningkatkan semangat kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ayuna & Edi dalam Rohman, 2019).

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara antara konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Keluarga Berencana Di Aceh Selatan. konflik kerja memiliki hubungan negatif terhadap semangat kerja pada karyawan Jadi, semakin tinggi konflik kerja yang dimiliki karyawan maka rendah pula semangat kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah konflik kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini juga juga mendapat dukungan teori yang dijelaskan oleh, Achmad & Andriani (2020) adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang teerbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh bahwa Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan yang dilihat dari nilai signifikan 0,000 atau nilai  $p < 0,05$  yang artinya ada pengaruh terhadap konflik kerja pada semangat kerja. Pengaruh sebesar 71% sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lainnya.

#### **B. Saran**

Saran memberikan dan fenomena yang ada dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kantor hendak lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu antar hubungan pribadi, maupun diri sendiri, setelah memahami kemudian karyawan dapat menciptakan keadaan sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.
- b. Kantor juga hendak membuat manajemen komunikasi yang lebih aktif lagi dengan antar karyawan, dengan adanya manajemen komunikasi yang terjalin akan mudah mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dalam melakukan

pekerjaan. Dengan begitu permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dan maksimalisasi hasil kerja dapat tercapai.

- c. Konflik kerja mempunyai pengaruh yang cukup rendah terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana di Aceh Selatan. Untuk meningkatkan semangat kerja perlu mengelola konflik kerja ke arah yang positif yaitu menjadikan rekan kerja sebagai kompetitor. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Bagaimana mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Selain itu banyaknya masalah yang dihadapi karyawan bisa menjadi tambahan konflik baru, sehingga sangat mungkin untuk terkena semangat kerja menurun dan konflik. Menurut Pradita, (2018) Konflik bisa saja terjadi karena adanya perbedaan pendapat dalam mencapai tujuan tersebut. Pegawai merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya disaat kebutuhan yang ada telah dipenuhi oleh perusahaan, sehingga semangat karyawan dapat diwujudkan ketika konflik kerja yang ada dapat diselesaikan ataupun lewat pemanfaatan dan konflik kerja yang diwujudkan oleh perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Unimed Press.
- Achmad, L., & Andriani, D. (2020). Pengaruh stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. HSKU (Harapan sejahtera karya utama) *Sidoarjo Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As`ad, M (2014). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri (psikologi)*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, N. S. (2019) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada agen asuransi Bumi Putera 1912 di Kota Banda Aceh. *Fakultas Psikologi*.
- Ajjjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 232-236.
- Azura Juliandi dan Irfan, (2013), *Metode Penelitian*, Bandung: Cipta Puataka Media Perintis.
- Azwar, S. (2010). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bruso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* Jakarta: Kencana.
- Erliana, Zamora, R., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Jurnal BENING*.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Gunawan, M. A (2015) *statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan sosial*. Yogyakarta: Pramata Publishing.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.

- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(2), 54-63.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Juariyah, Lohana, & Harnoso (2011), Pengaruh konflik kerja-keluarga, *Jurnal ekonomi*. Vol (1)1.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Meilianna, S., Koto, M. S., & Simamora, F. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada bagian umum sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 103-111.
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staff pengajar Universitas Gunadarma, *Jurnal Psikologi*, 63-64.
- Nitisemito, A. S (2018). *Personalia Manajemen (Sumber Daya manusia)*. Jakarta: Galia.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Prasetyo, H. A., & Winardi, R. R. (2022, July). Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. In *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum)* (Vol. 1, No. 1, pp. 39-1).
- Pradita, L. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 Sumatera* (Doctoral dissertation).
- Putra, R. A., & PUTRA, M. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2).
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen sumber daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rohman, T., Zulklifi, Z., & Wulandari, W. (2022, December). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan CV Surya Kemasindo Malang). In *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)* (Vol. 3, No. 1, pp. 1216-1225).

- Sugiarto, E. (2016). Analisis emosional, kebijaksanaan pembelian dan perhatian Setelah transaksi terhadap pembentukan disonansi kognitif konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(1), 14-Halaman.
- Syahla, O. K. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 54-68.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 136-145.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Siregar, Sofiyan (2013) “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Jakarta: PT Fajar Interpramata Mandiri.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (1).
- Wijaya, A. A. A. R., & Widiyasavetri, P. N. (2019). Hubungan dukungan sosial teman sebaya terhadap motivasi berprestasi pada remaja awal di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 261.
- Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., & Kusdiana, R. N. (2014). Uji kesukaan hasil jadi kue brownies menggunakan tepung terigu dan tepung gandum utuh. *Binus Business Review*, 5(1), 57-65.
- Yayan, Muhammad. 2021. “Analisis pengaruh semangat kerja, promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(6):1220–28.
- Zafarina, S. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184-1195.
- Znainal, Veithzal Rivai (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Pabrik Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers

## Lampiran 1

### KUESIONER SEBELUM ITEM TIDAK VALID DIBUANG

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Thara Junia Saputri salah satu mahasiswa psikologi ingin melakukan penelitian bersama ini saya memohon Bapak/ Ibu untuk kesediaan meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya bersifat keseluruhan (umum) data yang terkeumpul yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

#### A. identitas Responden

1. Nama ( inisial ) :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Masa kerja :

#### Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (  $\checkmark$  ) pada pilihan :

**SS** = Jika jawaban tersebut **Sangat Setuju**

**S** = Jika jawaban tersebut **Setuju**

**TS** = Jika jawaban tersebut **Tidak Setuju**

**STS** = Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Setuju**

#### SKALA I KONFLIK KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tujuan saya bekerja bertentangan dengan tujuan tim organisasi dimana saya bekerja				
2	Tuntutan tugas diberikan atasan saya (baik secara lisan maupun tulisan) terlalu banyak dan tidak sesuai dengan uraian jabatan yang saya tempuh				
3	Dalam satu tim kerja saya rasakan masing-masing karyawan memiliki tujuan yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mencapai tujuan kerja yang sesungguhnya				
4	Adanya perbedaan tujuan masing-masing karyawan menyebabkan Tindakan dan perbuatan yang berbeda pula				
5	Saya rasakan, masing-masing karyawan bekerja hanya mengejar kepentingan mereka semata				
6	Saya merasakan ketergantungan dengan tugas antar karyawan				
7	Saya merasakan perbedaan tujuan antar karyawan				
8	Saya merasa terdapat perbedaan pendapat antar karyawan dengan atasan				
9	Saya merasa adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja karyawan				
10	Saya merasa komunikasi yang terjalin antar karyawan lincer				
11	Saya merasakan ada salah pengertian antara karyawan dengan atasan				
12	Saya merasa ada kecocokan antara tujuan pribadi dengan kantor				
13	Dengan bekerja sendiri pekerjaan dapat cepat terselesaikan				
14	Saya selalu memberikan saran-saran untuk perubahan yang positif				

Sumber: Yusuf (2018)

**SKALA II SEMANGAT KERJA**

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya berusaha memberikan yang terbaik pada pekerjaan saya				
3	Kerjasama yang baik antar rekan kerja sangat membantu saya dalam bekerja				
4	Saya merasa kurang adanya kerjasama sehingga pekerjaan tidak mencapai tujuan				
5	Saya disiplin dalam hal pekerjaan				
6	Hubungan saya dan rekan kerja tidak terjalin dengan baik				
7	Saya merasa rekan kerja berselisih paham dalam hal bekerja				
8	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja				
9	Dalam lingkungan kerja, sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat				
10	Saya hadir setiap hari kerja				
11	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal daripada yang ditentukan				
12	Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi				
13	Menurut saya, komunikasi bawahan dan atasan terjalin dengan baik				
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
15	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat				
16	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada				
17	Bagi saya datang kerja setiap hari adalah hal penting				
18	Saya libur kerja beberapa hari				
19	Dalam komunikasi saya tidak melihat sikap saling mendukung Kerjasama antar karyawan				
20	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan dan kemampuan				
21	Saya kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan				
22	Bagi saya peraturan yang ada membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
23	Saya keluar kantor saat jam kerja berlangsung				
24	Saya berusaha menaati semua aturan yang telah ditetapkan				
25	Saya bermalas-malasan saat masuk waktu jam kerja				
26	Saya kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan				
27	Saya masuk dan pulang kapanpun yang saya mau				
28	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya sehingga selesainya tidak pada waktu yang telah ditentukan				
29	Saya mengambil cuti beberapa hari untuk beristirahat				
30	Atasan memberikan pekerjaan terlalu banyak dibawah kemampuan yang saya miliki				
31	Peraturan yang ada tidak membuat saya merasa bebas				
32	Jam pulang kerja saya sangat terlambat daripada waktu yang telah ditetapkan oleh instansi				

Lampiran 2

TABULASI DATA

No	Konflik Kerja (X)														Semangat Kerja (Y)														Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32
1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	4	3	3	36	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	2	3	1	2	4	102
2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	47	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	111	
3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	109	
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	47	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	113	
5	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	24	4	4	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	3	1	2	3	1	77	
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	44	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	106	
7	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	40	4	4	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	104	
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	45	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	107	
9	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	22	2	3	3	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	3	2	81	
10	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	32	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	81	
11	1	2	1	3	1	1	2	1	2	4	1	3	4	30	4	4	3	2	4	4	1	1	2	3	4	2	3	1	2	1	3	4	93
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	37	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	86
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	44	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	91	
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	44	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	91	
15	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	27	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	99	
16	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	29	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	74	
17	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	77	
18	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	29	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	76	
19	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	29	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	76	
20	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	29	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	98	
21	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	42	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	105	
22	2	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	44	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	108	
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	44	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	108	
25	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	30	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	77	
26	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	42	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	106	
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	3	3	1	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	76	
28	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	76	
29	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	76	
30	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	26	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	77	
31	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	30	2	3	3	1	4	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	75	
32	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	24	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	73	
33	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	29	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	76	
34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	23	2	3	3	1	4	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	76	
35	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	33	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	85	

### Lampiran 3

### Hasil Uji Skala

#### 1. Sebelum Item Skala Uji Coba Konflik Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	14

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_P1	31.8000	55.812	.799	.908
X_P2	31.9429	55.467	.825	.907
X_P3	31.6000	61.424	.528	.918
X_P4	31.4571	58.903	.827	.909
X_P5	31.7429	53.020	.895	.904
X_P6	31.4286	51.899	.891	.904
X_P7	31.4286	61.193	.756	.913
X_P8	31.4286	61.311	.631	.915
X_P9	31.3429	60.761	.669	.914
X_P10	31.0571	60.938	.511	.919
X_P11	31.2286	64.299	.333	.923
X_P12	31.2000	61.753	.617	.916
X_P13	30.7429	62.314	.386	.924
X_P14	30.6286	63.299	.403	.922

## Lampiran 4

### 2. Sebelum Item Skala Uji Coba Semangat Kerja Sebelum Item Tidak Valid Dibuang

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_P1	87.2857	176.034	.784	.938
Y_P2	86.6857	191.634	.585	.941
<b>Y_P3</b>	<b>87.0857</b>	<b>195.610</b>	<b>.275</b>	<b>.943</b>
Y_P4	87.9714	171.734	.869	.937
<b>Y_P5</b>	<b>86.8571</b>	<b>198.185</b>	<b>.129</b>	<b>.943</b>
Y_P6	87.4857	187.375	.556	.940
Y_P7	87.6000	183.776	.694	.939
Y_P8	87.2571	185.550	.702	.939
<b>Y_P9</b>	<b>86.6000</b>	<b>203.894</b>	<b>-.240</b>	<b>.947</b>
Y_P10	86.7714	193.005	.519	.941
Y_P11	87.1714	180.029	.855	.937
Y_P12	86.7429	191.903	.590	.941
Y_P13	87.3143	184.339	.788	.938
Y_P14	86.9143	195.081	.379	.942
Y_P15	86.9714	194.793	.337	.942
Y_P16	86.8571	192.538	.538	.941
Y_P17	86.8571	192.773	.378	.942
Y_P18	87.4286	181.370	.668	.939
Y_P19	87.6286	178.182	.819	.937
Y_P20	88.0571	176.350	.846	.937
Y_P21	87.9429	176.350	.801	.938
Y_P22	87.4286	178.899	.768	.938
<b>Y_P23</b>	<b>87.2000</b>	<b>201.400</b>	<b>-.145</b>	<b>.945</b>
Y_P24	86.8857	194.045	.442	.942
Y_P25	87.4857	182.787	.781	.938
Y_P26	87.0857	195.198	.419	.942
Y_P27	87.6000	187.012	.744	.939
Y_P28	87.4857	184.845	.817	.938
Y_P29	87.3429	190.055	.445	.942
Y_P30	87.2000	191.812	.346	.943
Y_P31	87.4286	183.546	.652	.939
Y_P32	87.1429	191.950	.356	.942

## Lampiran 5

### 3. Setelah Item Skala Uji Coba Semangat Kerja Sesudah Item Tidak Valid Dibuang

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	28

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_P1	74.8000	176.224	.792	.949
Y_P2	74.2000	191.871	.599	.951
Y_P3	75.4857	172.551	.855	.948
Y_P4	75.0000	187.588	.566	.951
Y_P5	75.1143	183.751	.715	.950
Y_P6	74.7714	186.182	.690	.950
Y_P7	74.2857	193.504	.513	.952
Y_P8	74.6857	180.222	.866	.948
Y_P9	74.2571	192.314	.591	.951
Y_P10	74.8286	184.617	.796	.949
Y_P11	74.4286	195.782	.356	.952
Y_P12	74.4857	195.492	.318	.953
Y_P13	74.3714	193.299	.512	.952
Y_P14	74.3714	193.240	.376	.952
Y_P15	74.9429	181.761	.669	.950
Y_P16	75.1429	178.361	.829	.948
Y_P17	75.5714	176.252	.866	.948
Y_P18	75.4571	176.491	.812	.948
Y_P19	74.9429	179.114	.775	.949
Y_P20	74.4000	195.071	.393	.952
Y_P21	75.0000	183.471	.768	.949
Y_P22	74.6000	195.776	.405	.952
Y_P23	75.1143	187.339	.750	.950
Y_P24	75.0000	185.294	.815	.949
Y_P25	74.8571	190.185	.459	.952
Y_P26	74.7143	191.857	.364	.953
Y_P27	74.9429	182.820	.702	.950
Y_P28	74.6571	192.526	.348	.953

## Lampiran 6

### KUESIONER SESUDAH ITEM TIDAK VALID DIBUANG

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Thara Junia Saputri salah satu mahasiswa psikologi ingin melakukan penelitian bersama ini saya memohon Bapak/ Ibu untuk kesediaan meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya bersifat keseluruhan (umum) data yang terkeumpul yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

#### A. identitas Responden

1. Nama ( inisial ) :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Masa kerja :

#### Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek ( √ ) pada pilihan :

**SS** = Jika jawaban tersebut **Sangat Setuju**

**S** = Jika jawaban tersebut **Setuju**

**TS** = Jika jawaban tersebut **Tidak Setuju**

**STS** = Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Setuju**

#### SKALA I KONFLIK KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tujuan saya bekerja bertentangan dengan tujuan tim organisasi dimana saya bekerja				
2	Tuntutan tugas diberikan atasan saya (baik secara lisan maupun tulisan) terlalu banyak dan tidak sesuai dengan uraian jabatan yang saya tempuh				
3	Dalam satu tim kerja saya rasakan masing-masing karyawan memiliki tujuan yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mencapai tujuan kerja yang sesungguhnya				
4	Adanya perbedaan tujuan masing-masing karyawan menyebabkan Tindakan dan perbuatan yang berbeda pula				
5	Saya rasakan, masing-masing karyawan bekerja hanya mengejar kepentingan mereka semata				
6	Saya merasakan ketergantungan dengan tugas antar karyawan				
7	Saya merasakan perbedaan tujuan antar karyawan				
8	Saya merasa terdapat perbedaan pendapat antar karyawan dengan atasan				
9	Saya merasa adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja karyawan				
10	Saya merasa komunikasi yang terjalin antar karyawan lincer				
11	Saya merasakan ada salah pengertian antara karyawan dengan atasan				
12	Saya merasa ada kecocokan antara tujuan pribadi dengan kantor				

13	Dengan bekerja sendiri pekerjaan dapat cepat terselesaikan				
14	Saya selalu memberikan saran-saran untuk perubahan yang positif				

Sumber: Reza Yusuf (2018)

### SKALA II SEMANGAT KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya berusaha memberikan yang terbaik pada pekerjaan saya				
3	Saya merasa kurang adanya kerjasama sehingga pekerjaan tidak mencapai tujuan				
4	Hubungan saya dan rekan kerja tidak terjalin dengan baik				
5	Saya merasa rekan kerja berselisih paham dalam hal bekerja				
6	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja				
7	Saya hadir setiap hari kerja				
8	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal daripada yang ditentukan				
9	Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi				
10	Menurut saya, komunikasi bawahan dan atasan terjalin dengan baik				
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
12	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat				
13	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada				
14	Bagi saya datang kerja setiap hari adalah hal penting				
15	Saya libur kerja beberapa hari				
16	Dalam komunikasi saya tidak melihat sikap saling mendukung Kerjasama antar karyawan				
17	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan dan kemampuan				
18	Saya kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan				
19	Bagi saya peraturan yang ada membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
20	Saya berusaha menaati semua aturan yang telah ditetapkan				
21	Saya bermalas-malasan saat masuk waktu jam kerja				
22	Saya kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan				
23	Saya masuk dan pulang kapanpun yang saya mau				
24	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya sehingga selesainya tidak pada waktu yang telah ditentukan				
25	Saya mengambil cuti beberapa hari untuk beristirahat				
26	Atasan memberikan pekerjaan terlalu banyak dibawah kemampuan yang saya miliki				
27	Peraturan yang ada tidak membuat saya merasa bebas				
28	Jam pulang kerja saya sangat terlambat daripada waktu yang telah ditetapkan oleh instansi				

Lampiran 7

TABULASI DATA

No	Konflik Kerja (X)														Semangat Kerja (Y)														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	2	4	87	
2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	98	
3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	94	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	100	
5	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	4	2	3	1	2	3	1	1	65	
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	95	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	93	
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	95	
9	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	68	
10	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	71	
11	1	2	1	3	1	1	2	1	2	4	1	3	4	4	2	4	4	1	1	2	3	4	2	3	1	2	1	3	4	81
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	75	
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	79	
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	79	
15	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	88	
16	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	61	
17	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	64	
18	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	63	
19	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	63	
20	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	87	
21	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	92	
22	2	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	95	
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	93	
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	96	
25	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	64	
26	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	93	
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	63	
28	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2	63	
29	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	63	
30	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	64	
31	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	1	61	
32	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	63	
33	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	63	
34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	62	
35	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	74	

## Lampiran 8

## Hasil Penelitian

## Deskripsi Data Penilaian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skala_Konflik_Kerja_X	35	22.00	47.00	33.7714	8.27855
Skala_Semangat_Kerja_Y	35	61.00	100.00	77.5714	14.15105
Valid N (listwise)	35				

## Skala\_Konflik\_Kerja\_X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22.00	1	2.9	2.9	2.9
23.00	1	2.9	2.9	5.7
24.00	3	8.6	8.6	14.3
25.00	3	8.6	8.6	22.9
26.00	1	2.9	2.9	25.7
27.00	1	2.9	2.9	28.6
29.00	5	14.3	14.3	42.9
30.00	3	8.6	8.6	51.4
32.00	1	2.9	2.9	54.3
Valid 33.00	1	2.9	2.9	57.1
36.00	1	2.9	2.9	60.0
37.00	1	2.9	2.9	62.9
38.00	1	2.9	2.9	65.7
40.00	1	2.9	2.9	68.6
42.00	2	5.7	5.7	74.3
43.00	1	2.9	2.9	77.1
44.00	5	14.3	14.3	91.4
45.00	1	2.9	2.9	94.3
47.00	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**Skala\_Semangat\_Kerja\_Y**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
61.00	2	5.7	5.7	5.7
62.00	1	2.9	2.9	8.6
63.00	7	20.0	20.0	28.6
64.00	3	8.6	8.6	37.1
65.00	1	2.9	2.9	40.0
68.00	1	2.9	2.9	42.9
71.00	1	2.9	2.9	45.7
74.00	1	2.9	2.9	48.6
75.00	1	2.9	2.9	51.4
79.00	2	5.7	5.7	57.1
Valid 81.00	1	2.9	2.9	60.0
87.00	2	5.7	5.7	65.7
88.00	1	2.9	2.9	68.6
92.00	1	2.9	2.9	71.4
93.00	3	8.6	8.6	80.0
94.00	1	2.9	2.9	82.9
95.00	3	8.6	8.6	91.4
96.00	1	2.9	2.9	94.3
98.00	1	2.9	2.9	97.1
100.00	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## Lampiran 9

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

		Skala_Konflik _Kerja_X	Skala_Seman gat_Kerja_Y
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.7714	77.5714
	Std. Deviation	8.27855	14.15105
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.213
	Positive	.190	.213
	Negative	-.154	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.124	1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160	.084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 10

**Tabel Uji Linealitas**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	5787.671	18	321.537	5.039	.001
VAR_	Groups	Linearity	4835.083	1	4835.083	75.778	.000
X		Deviation from Linearity	952.589	17	56.035	.878	.604
Within Groups			1020.900	16	63.806		
Total			6808.571	34			

## Lampiran 11

**Tabel Uji Regresi**

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	7.73322	.710	80.851	1	33	.000

a. Predictors: (Constant), Skala\_Konflik\_Kerja\_X

## Lampiran 12



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**NOMOR: 073/UM.M6/KEP/F/2023**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**Pertama** : **Menunjuk Saudara;**  
**Nur Hasmalawati, M.Si**  
**Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog**  
 Untuk Membimbing Skripsi:
- Nama : Thara Junia Saputri  
 NPM : 1909110086  
 Prodi : Psikologi  
 Judul : Pengaruh Konflik Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga di Aceh Selatan
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 07 Sya'ban 14444 H  
 27 Februari 2023 M

  
**Dekan,**  
**Barma Wati, M.Si**  
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:  
 1. Biro Keuangan & Bendahara  
 2. Mahasiswa yang bersangkutan  
 3. Arsip

## Lampiran 13



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@ummua.ac.id | Homepage : www.psikologi.ummua.ac.id

Nomor : 412/UM.Ms/F/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga  
 Di –  
 Aceh Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 7 Agustus 2023, atas nama :

Nama : Thara Junia Saputri  
 NPM : 1909110086  
 Semester : VIII (delapan)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas  
 Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga di Aceh  
 Selatan

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 24 Muharram 1445 H  
 11 Agustus 2023 M

Dekan,  
 Barmawi, M.Si  
 NIK: 19700103 200609 1 001

Lampiran 14



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN**  
**DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA**  
 Jalan T.R. Angkasah No. 25 Telp. (0656) 21134 Fax : 21134  
 TAPAKTUAN 23715

Nomor : 412 / 7 / 2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pemberitahuan Selesai Penelitian

Tapaktuan, 16 Agustus 2023  
 Kepada Yth:  
 Dekan Fakultas Psikologi  
 Universitas Muhammadiyah Aceh  
 di\_  
 Banda Aceh

Sehubungan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Fakultas Psikologi Banda Aceh No.412/UM.M6/F//2023 Tanggal 11 Agustus 2023 perihal izin penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa benar Mahasiswi tersebut telah melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Selatan atas nama :

Nama : THARA JUNIA SAPUTRI  
 NIM : 1909110086  
 Program studi : S-I Psikologi

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya terimakasih.

Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan  
 Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana  
 Kabupaten Aceh Selatan

**Drs. SHAUMI RADLI**  
 Pembina Utama Muda  
 Nip. 19650105 198603 1 007

**Lampiran 15****BIODATA PENULIS****A. Penulis**

Nama : Thara Junia Saputri  
Tempat / tanggal lahir : Samadua/ 08 Juni 2001  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : tharajuniasaputri@gmail.com  
Pekerjaan : Mahasiswa

**B. Orang tua / wali**

Nama ayah : Man Safri Ad  
Pekerjaan : Sopir  
Nama ibu : Samsidar  
Pekerjaan : IRT  
Alamat : Ds. Jilatang

**C. Riwayat pendidikan**

SD/MN : SDN 1 Samadua (2007 - 2012)  
SMP/MTSN : SMPN 1 Samadua (2013 - 2015)  
SMA/MAN : SMAN 1 Samadua (2016 - 2019)

Banda Aceh, 27 Agustus 2023

**(Thara Junia Saputri)**