

**PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PT ENVESAL PUTERA
MEGATRADING, Tbk. CABANG MEDAN**

Muhammad Fauzan Azhmy
Prodi Magister Manajemen, Universitas Harapan Medan
Email : azhmezfauzan@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine whether internal conflict and organizational climate affect morale (spirit at work) either partially or simultaneously. The population of this study is the population in this study is the total number of 1 (one) division in the company PT Envesal Putera Megatrading Tbk. Medan as many as 154 employees. The number of samples taken in the study was 77 people using the random sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that internal conflict and organizational climate have a significant effect both simultaneously and partially on employee morale.

Keywords: *Internal Conflict, Organizational Climate, Morale (Spirit at Work)*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar karyawan lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawan nya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari naiknya semangat kerja yaitu, naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, labour turn over (tingkat perpindahan) yang menurun, tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Wirawan (2007:122) mengatakan bahwa : "Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi". Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi dan pemimpin adalah salah satu faktor dominan yang mempengaruhi bentuk iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik akan mendorong tumbuhnya semangat kerja pada pegawai itu sendiri, karena semangat kerja dirasa sangat diperlukan agar dalam setiap melaksanakan tugasnya setiap pegawai dapat maksimal dalam menjalankannya.

Tabel 1. Data Hasil Survei Labour Turn-Over Karyawan 2018-2020

<i>Labour Turn-Over</i>	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Total
Mengundurkan Diri	9	11	13	33
Keluar Tanpa Alasan	7	8	12	27
Total	16	19	25	60

Sumber : Data Survei PT Envesal Megatrading Medan 2018-2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat kondisi labour turn-over karyawan selama tiga tahun terakhir di PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan hasilnya sebanyak 60 orang karyawan. Dan dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal apabila dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan, perusahaan mengalami penurunan produktivitas pegawai. Dan penurunan produktivitas dan semangat kerja dapat terlihat dari tingkat absensi yang tinggi (alpha, terlambat, cuti) dan tingkat labour turn-over (tingkat perpindahan) yang tinggi. Tingkat absensi di karenakan beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tingkat perpindahan yang tinggi akibat dari perselisihan di antara karyawan yang terus menerus berakibat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan.

Perusahaan manapun pasti pernah mengalami konflik internal. Mulai dari tingkat individu, kelompok, sampai unit. .Mulai dari derajat dan lingkup konflik yang kecil sampai yang besar. Yang relatif kecil seperti masalah adu mulut tentang pribadi antar-karyawan, sampai yang relatif besar seperti beda pandangan tentang strategi bisnis di kalangan manajemen. Contoh lainnya dari konflik yang relatif besar yakni antara karyawan dan manajemen. Secara kasat mata kita bisa ikuti berita sehari-hari di berbagai media. Disitu tampak konflik dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan. Apakah hal itu karena tuntutan besarnya kompensasi, kesejahteraan, keadilan promosi karir, ataukah karena tuntutan hak asasi manusia karyawan. Konflik itu sendiri merupakan proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif.

Faktor lain yang memicu menurunnya semangat kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dinilai kurang kondusif, kurangnya komunikasi antar karyawan menimbulkan kondisi yang terlihat kurang solid antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Internal dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan”**.

KAJIAN LITERATURE

1. Konflik

Setiap kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya, memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Menurut Mangkunegara (2013:155), konflik kerja adalah “Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi / perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan (Rivai dan Sagala, (2009:999). Menurut Robbins

(2008:173), konflik adalah “Suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan”. Dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat.

2. Iklim Organisasi

Menurut Robbins (2007:716), "Iklim organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada kepercayaan, nilai-nilai, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi". Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Wirawan (2007: 122), "Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi".

Menurut Sari (2009:20), "Iklim (climate) selalu dilihat sebagai descriptive concept yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim organisasi digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja". Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil.

Menurut Manullang (2010:13), "Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi iklim ada dan dapat dirasakan oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam organisasi. Iklim merupakan suatu konsep sistem yang dinamis yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi".

Sopiah (2008:130) mendefinisikan bahwa : "Iklim organisasi sebagai perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Kondisi tersebut diharapkan dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah atau kerasan dan lain sebagainya".

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi mengenai kualitas lingkungan internal yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya, yang mencakup dalam beberapa indikator, yaitu: rantai komando yang jelas, SOP yang efektif, pemberian reward yang adil, adanya sikap saling percaya dan pemberian motivasi dari rekan kerja dan atasan, dan sebagainya.

3. Semangat Kerja

Badriyah (2015:242) menyatakan bahwa : "Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi".

Hasibuan (2013:94) juga menyatakan bahwa : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan

berkreativitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan".

Menurut Nitisemito (dalam Ananta, 2008:43), "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik".

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Usman dan Akbar, 2006:119). Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh konflik internal terhadap semangat kerja PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan".
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan".
3. Terdapat pengaruh konflik internal dan iklim organisasi terhadap semangat kerja PT Envesal Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan".

METODE PENELITIAN

Peubah yang diukur

Indikator dan skala pengukuran untuk mempermudah dalam melakukan analisis dan pembahasan dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Peubah Yang Diukur

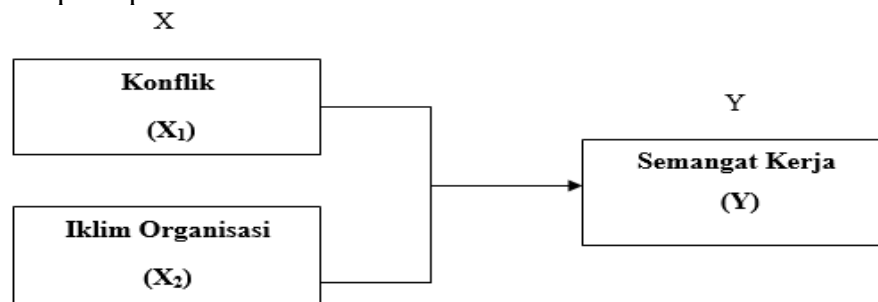
No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Konflik Internal (X1)	Suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Benturan kepribadian 2. Perselisihan antar individu 3. Ketegangan 4. Bersaing untuk meraih prestasi 5. Pergerakan positif menuju tujuan 6. Merangsang kreativitas dan inovasi 	Skala Likert
2	Iklim Organisasi (X2)	Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur 2. Standar 3. Tanggung Jawab 4. Pengakuan 5. Dukungan 6. Komitmen 	Skala Likert
3	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat rasa percaya diri, minat, motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Hubungan yang Harmonis 	Skala Likert

Model Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:214), penelitian asosiatif adalah :

“Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”.

Penelitian ini juga dapat dilihat dari kerangka konseptual yang telah disusun. Berikut kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:117). Populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah keseluruhan dari 1 (satu) divisi pada perusahaan PT Envesal Putera Megatrading Tbk. Medan sebanyak 154 karyawan.

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Dalam menentukan sampel, penulis berpedoman kepada pendapat ahli yang menyatakan bahwa apabila subjek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang maka diambil 10% sampai 15% atau 25% atau lebih (Arikunto, 2006:132). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50% dari jumlah populasi yaitu 77 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket
Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert.
2. Studi Dokumentasi
Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh perusahaan dan telah dipublikasikan.
3. Studi Kepustakaan
Data sekunder diperoleh melalui bahan – bahan, dokumen – dokumen, literatur – literatur yang telah dipublikasi di perpustakaan – perpustakaan yang ada.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Valid berarti bahwa sebuah instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011:109). Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pertanyaan atau pernyataan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011:110). Cara lain melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan SPSS yaitu dengan cara membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* hitung dengan nilai *Cronbach's Alpha* standar 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak menggunakan analisa statistik, sebab uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual. Uji normalitas statistik ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:91) uji *multikolineritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF) apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak menjadi *heteroskedastisitas*. Dasar analisis untuk mencari gejala heteroskedastisitas:

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala

Pengujian Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots \dots \text{Sugiono (2008:277)}$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja)

X1= Variabel Bebas (Konflik)

X2= Variabel Bebas (Iklim Organisasi)

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
2. Pengujian Hipotesis
Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas serta penerimaan atau penolakan hipotesa. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Sig.hitung dengan alpha penelitian yaitu:
 - a. Jika Sig.hitung < Alpha (0,05) maka tolak H_0 terima H_a
 - b. Jika Sig.hitung > Alpha (0,05) maka tolak H_a terima H_0
 2. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya antara 0 – 1, semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati angka satu, suatu model semakin baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya (r- hitung) dengan r-tabel, di mana item pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel (r-hitung > r-tabel).

1. Item Kuisioner Konflik Internal

Hasil uji validitas untuk item kuisioner konflik internal dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Uji Validitas Item Kuisioner Konflik Internal

No.	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Status
1	0,574	0,2242	Valid
2	0,667	0,2242	Valid
3	0,659	0,2242	Valid
4	0,605	0,2242	Valid
5	0,467	0,2242	Valid
6	0,529	0,2242	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Budaya mempunyai nilai *corrected Item-total correlation* yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

2. Item Kuisioner Iklim Organisasi

Hasil uji validitas untuk item kuisioner iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Uji Validitas Item Kuisioner Sosial

No.	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Status
1	0,528	0,2242	Valid
2	0,752	0,2242	Valid
3	0,716	0,2242	Valid
4	0,756	0,2242	Valid
5	0,721	0,2242	Valid
6	0,359	0,2242	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Sosial mempunyai nilai *corrected Item-total correlation* yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

3. Item Kuisisioner Semangat Kerja (Y)

Hasil uji validitas untuk item kuisisioner semangat kerja dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Uji Validitas Item Kuisisioner Semangat Kerja

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,602	0,2461	Valid
2	0,821	0,2461	Valid
3	0,815	0,2461	Valid
4	0,756	0,2461	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Pribadi mempunyai nilai *corrected Item-total correlation* yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Konflik Internal

Hasil uji reliabilitas untuk item kuisisioner konflik internal dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Budaya

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel konflik internal sebagai X1 ($0,732 > \text{Cronbach's Alpha } 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa angket penelitian yang diberikan kepada responden adalah reliabel.

2. Variabel Iklim Organisasi

Hasil uji reliabilitas untuk item kuisisioner iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	7

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel iklim organisasi sebagai $X_2(0,783) > \text{Cronbach's Alpha } 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket penelitian yang diberikan kepada responden adalah reliabel.

3. Variabel Semangat Kerja

Hasil uji reliabilitas untuk item kuisioner semangat kerja dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

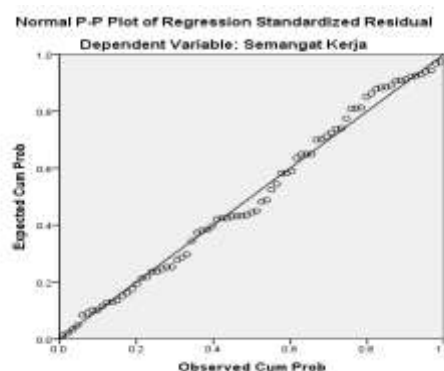
Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel semangat kerja sebagai $Y (0,799) > \text{Cronbach's Alpha } 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket penelitian yang diberikan kepada responden adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut dapat dilihat hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji normal P.P Plot Of Regression Standardized Residual :



Sumber : Data Diolah, 2020

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

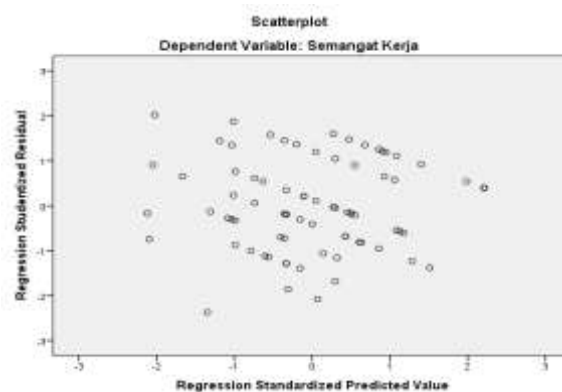
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.714	2.256		2.090	.040		
Konflik	.260	.083	.321	3.148	.002	.927	1.078
Iklim Organisasi	.233	.069	.348	3.404	.001	.927	1.078

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas dapat dilihat bahwa nilai toleransi pada konflik internal (X_1) = 0,927, dan iklim organisasi (X_2) = 0,927. Sementara untuk nilai VIF dapat dilihat pada konflik internal (X_1) = 1,078, dan iklim organisasi (X_2) = 1,078. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas multikolinearitas karena semua nilai toleransi variabel $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 3 Scatterplot

Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa data menyebar dan mengumpul di sekitar angka 0 (nol), tidak mengumpul di suatu titik, dan juga tidak membentuk suatu pola. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi

Model Regresi Berganda dengan satu variabel dependent yaitu Semangat Kerja (Y) dan 2 variabel independent yaitu Konflik Internal (X_1), dan Iklim Organisasi (X_2) yang dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 10 Tabel Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.714	2.256		2.090	.040
	Konflik	.260	.083	.321	3.148	.002
	Iklim Organisasi	.233	.069	.348	3.404	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil SPSS di atas maka hasil regresi adalah $Y = 4,714 + 0,321X_1 + 0,348X_2$ dengan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,714 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X yaitu konflik internal dan iklim organisasi maka semangat kerja adalah sebesar 4,714 dengan asumsi faktor lain konstan.
- Koefisien X_1 sebesar 0,321 menyatakan bahwa pada saat PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan sedang terjadi konflik internal maka akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 0,321 (32,1%) dengan asumsi faktor lain konstan.
- Koefisien X_2 sebesar 0,348 menyatakan bahwa pada saat PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan terjadi perubahan iklim organisasi maka akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 0,348 (34,8%) dengan asumsi faktor lain konstan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik internal dan iklim organisasi secara parsial atau individu terhadap semangat kerja pegawai. Cara menentukan T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 4$ atau $77 - 4 = 73$, dan hasil yang diperoleh dari T tabel sebesar 1,666. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.714	2.256		2.090	.040
	Konflik	.260	.083	.321	3.148	.002
	Iklim Organisasi	.233	.069	.348	3.404	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah, 2020

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji Simultan atau Uji F merupakan Uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel konflik internal dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) Dapat dilihat pada tabel output berikut :

Tabel 12 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.876	2	50.438	14.699	.000 ^b
	Residual	253.929	74	3.431		
	Total	354.805	76			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Konflik

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai $F = 14,699$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (Terlampir) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 3 (Jumlah variabel-1) = 2, dan df 3 ($n - k - 1$) atau $77 - 2 - 1 = 74$ Setelah mengetahui F hitung, maka akan di bandingkan dengan F table dengan taraf kesalahan 5 % adalah = 2,73 maka F hitung = $14,699 > F$ tabel (2,73). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan koefisien arah regresi berganda pada taraf signifikan 0,05 yang artinya konflik internal dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk melihat seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Maka dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) sehingga di peroleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 13 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.533 ^a	.284	.265	1.85242	1.984

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Konflik

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 0,284. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama sebesar 28,4% dan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel konflik internal dan iklim organisasi secara positif mempengaruhi semangat kerja pegawai.
2. Secara parsial, variabel konflik internal dan iklim organisasi mempengaruhi semangat kerja pegawai secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana variabel konflik internal dan iklim organisasi mempunyai t hitung > t tabel.

3. Secara simultan, variabel konflik internal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai, ini dapat dilihat dari hasil uji F , $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Di masa mendatang, pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan diharapkan agar lebih memantau konflik internal dan iklim organisasi karena berdasarkan hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa konflik internal dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan untuk memberikan pedoman acuan, panduan, serta aturan-aturan terkait dengan konflik internal dan iklim organisasi secara keseluruhan, jelas, dan dapat diterima sehingga tidak ada lagi kesimpang siuran dan ketidakpastian bagi semua pihak dan kalangan.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Medan untuk mengevaluasi, merotasi bahkan melakukan kegiatan promosi dan degradasi untuk menjaga semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Darmawan. 2008. *Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta : Salemba Medika.
- Febri Nur Fitrianto, dkk. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi, Manajemen Konflik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMP/MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram, Lampung Tengah*. Jurnal Ilmiah. FKIP Unila.
- Ghazali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- M. Saleh Lubis. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.
- Mannulang, Anna Irene. 2010. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematang Siantar*. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- Neal, M. Wilderom Ashkanasy, C.P. Peterson, M. F. 2000. *Handbook Of Organizational Culture and Climate*. New Delhi : Sage Publication Inc.

- Patanayak. 2002. *Pengaruh Quality Of Work Life dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Makassar : PT. Fajar Graha Pena.
- Prabu Mangkunegara, DR. M.Si. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jilid Kedua. Jakarta : Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvai Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur : Pustaka Setia.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.