

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PT. PEMBANGKIT JAWA BALI SERVICES
KECAMATAN MERAPI TIMUR KABUPATEN LAHAT**

Saparudin *)

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Job Stress on the Spirit of Work PT. Java Bali Services Plant East Merapi District Lahat District, the influence of Work Conflicts on the Spirit of Work PT. Java Bali Services Plant East Merapi District Lahat District, and Work Stress And Work Conflicts Kheaterhadap Spirit Work PT. Java Bali Services Plant East Merapi District Lahat District.

The sample in this study amounted to 60 respondents who distributed to employees of PT. Java Bali Services Plant East Merapi District Lahat District. Data analysis method used is quantitative analysis by using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and average difference test.

Work Stress results have a positive and significant impact on employee morale. It can be seen from $t_{count} > t_{table}$ ($13,067 > 2,002$). Work Conflicts have a positive and significant impact on employee morale. This can be seen from the value of $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($3.609 > 2,002$). And Work Stress And Conflict Work simultaneously have a positive and significant impact on employee morale. It can be seen from the value of $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($111,086 > 2,20$) and significance value $< tality\ level\ (\alpha)\ 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Keywords: Work Conflicts, Job Stress, and Morale

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya

manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan . semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak

*) Dosen Tetap STIE Serelo Lahat

positif bagi perusahaan sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah.

Manajemen sumber daya manusia baik, diharapkan akan mampu menghasilkan Semangat Kerja yang optimal bagi perusahaan.. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah. dengan semangat kerja yang tinggi, maka Semangat Kerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi

yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja faktor tersebut antara lain Pertama Hubungan yang harmonis antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kedua Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, ketiga terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi apabila dengan karyawanyang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, Keempat rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, kelima adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, keenam adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastiaan

serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik,

ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak

yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Terdapat dampak stress pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki Semangat Kerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Bagaimana mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang yang tidak dapat dihindari.

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 pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stress yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta Semangat Kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stress atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stress, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stress cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi Semangat Kerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang

karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan Karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PT. PEMBANGKIT JAWA BALI SERVICES KECAMATAN MERAPI TIMUR KABUPATEN LAHAT”**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat .
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara bersama - sama terhadap

semangat kerja karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.
2. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan ditempat yang diteliti tersebut untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan,2014:152) Semangat kerja

adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berStres Kerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sedangkan Semangat kerja menurut (Tohardi,2012 :427) adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. Semangat kerja menurut (Hariyanti, 2012: 155) sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik..Sedangkan Menurut Hasibuan (2011: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berStres Kerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2013: 305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja

merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:157), mengemukakan bahwa :

“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *sindrom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok

yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Veitzal Rivai (2013:1008), mengemukakan bahwa : “Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”.

Malayu Hasibuan (2012 :204), mengemukakan bahwa : “Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Pengertian Konflik Kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik.

Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata bahasa latin yaitu *con* yang berarti sama dengan *figen* berarti penyerangan (Hartatik, 2005). Dalam kamus besar bahasa indonesia,

Menurut (Ahmadi, 2011) konflik didefinisikan sebagai percekocan, perselisihan, atau pertentangan. Dengan demikian, secara sederhana konflik merujuk pada adanya dua hal atau lebih yang berseberangan, tidak selaras, dan bertentangan. Banyak pengertian tentang konflik yang dapat diberikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik itu sendiri. Menurut Gillin dan Gillin (dalam Ahmadi, 2011) melihat

konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosi kebudayaan, dan perilaku.

Gibson (2012) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Kemudian Hardjana (dalam Wahyudi, 2011) menyatakan bahwa konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. .

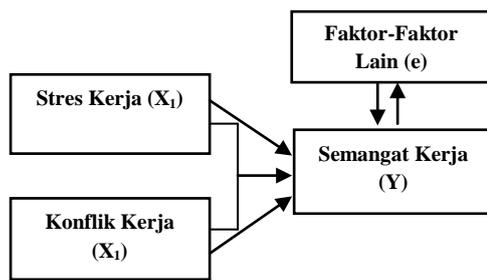
Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja

merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh Karyawan karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka Konsep dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, Semangat Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Dari kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas merupakan suatu variabel yang nilai – nilainya tidak tergantung pada nilai- nilai variabel lain yang disimbolkan dengan (X_1) dan (X_2). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang nilai – nilainya tergantung pada nilai – nilai variabel lain, variabel terikat ini disimbolkan dengan (Y), dengan demikian kerangka pemikiran ini dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar

Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

X1 :Stres Kerja (Variabel Bebas)

X2 : Konflik Kerja (Variabel Bebas)

Y :Semangat Kerja (Variabel Terikat)

e : Faktor-Faktor Lain

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.(S. Margono , 2010: 67). Adapun hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kabupaten Lahat.
2. Diduga Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja karyawan PT Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kabupaten Lahat.
3. Diduga stres kerja dan konflik kerja Berpengaruh secara bersama – sama terhadap semangat kerja karyawan PT

Pembangkit Jawa Bali Services Banjarsari Kabupaten Lahat.

B. METODE PENELITIAN**Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Variabel Semangat Kerja.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Pengujian menggunakan uji dua Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2011:90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi

signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n - 2$, $df = 60 - 2 = 58$, maka didapat $r \text{ tabel}$ sebesar 0,214.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 tabel 4.9 dan tabel 4.10.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| Item / Pernyataan ke | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,741 | 0,214 | Valid |
| 2 | 0,796 | 0,214 | Valid |
| 3 | 0,642 | 0,214 | Valid |
| 4 | 0,605 | 0,214 | Valid |
| 5 | 0,637 | 0,214 | Valid |
| 6 | 0,717 | 0,214 | Valid |
| 7 | 0,566 | 0,214 | Valid |
| 8 | 0,548 | 0,214 | Valid |
| 9 | 0,740 | 0,214 | Valid |
| 10 | 0,829 | 0,214 | Valid |

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 9)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

| Item / Pernyataan ke | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,750 | 0,214 | Valid |
| 2 | 0,807 | 0,214 | Valid |
| 3 | 0,754 | 0,214 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 4 | 0,779 | 0,214 | Valid |
| 5 | 0,670 | 0,214 | Valid |
| 6 | 0,524 | 0,214 | Valid |
| 7 | 0,725 | 0,214 | Valid |
| 8 | 0,742 | 0,214 | Valid |
| 9 | 0,702 | 0,214 | Valid |
| 10 | 0,696 | 0,214 | Valid |

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 10)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

| Item / Pernyataan ke | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,780 | 0,214 | Valid |
| 2 | 0,809 | 0,214 | Valid |
| 3 | 0,776 | 0,214 | Valid |
| 4 | 0,696 | 0,214 | Valid |
| 5 | 0,660 | 0,214 | Valid |
| 6 | 0,537 | 0,214 | Valid |
| 7 | 0,591 | 0,214 | Valid |
| 8 | 0,614 | 0,214 | Valid |
| 9 | 0,646 | 0,214 | Valid |
| 10 | 0,671 | 0,214 | Valid |

Sumber : data primer diolah (lampiran 5 halaman 11)

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2011:97) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach’s Alpha*. Menurut Priyatno (2011:98), “reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------------|-------------------------|------------|
| Pelatihan | 0,872 | Reliabel |
| Pemberdayaan | 0,894 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,870 | Reliabel |

Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 13-15)

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan, pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan, serta pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

| No | Variabel | Koefisien |
|----|--------------|-----------|
| 1 | Konstanta | 1,736 |
| 2 | StresKerja | 0,849 |
| 3 | KonflikKerja | 0,306 |

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,736 + 0,849X_1 + 0,306X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,736, artinya jika Stres Kerja (X1) dan Konflik

Kerja (X2) adalah 0, maka Semangat Kerja (Y) nilainya adalah 1,736.

- b. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,849, artinya jika Stres Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,849.
- c. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja (X2) sebesar 0,306, artinya jika Konflik Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,306.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

- a. Uji t Stres Kerja (X₁) dengan Semangat Kerja (Y)
Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H1) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12.

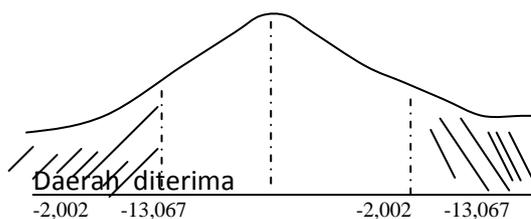
Tabel 4.12
Hasil Uji T Hipotesis Pertama
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.736 | .962 | | .586 | .005 |
| X1 | .849 | .065 | .847 | 13.067 | .000 |
| X2 | .306 | .066 | .304 | 3.609 | .004 |

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

- Menentukan formulasi Ho dan H1
 - Ho : $\beta_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - H1 : $\beta_1 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- Level of significant $\alpha = 5\%$
 Df (n-2-1) = 60 - 2 - 1 = 57
 t tabel = t 0,05 / 2 : 57
 t tabel = t 0,025 : 57
 t tabel = 2,002

3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan

Pada tabel 4.12 nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 13,067, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,002. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil

daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel (13,067>2,002), maka hipotesis pertama diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

b. Uji t Konflik Kerja (X₂) dengan Semangat Kerja (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H2) menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.10
Hasil Uji T Hipotesis Kedua
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.736 | .962 | | .586 | .005 |
| X1 | .849 | .065 | .847 | 13.067 | .000 |
| X2 | .306 | .066 | .304 | 3.609 | .004 |

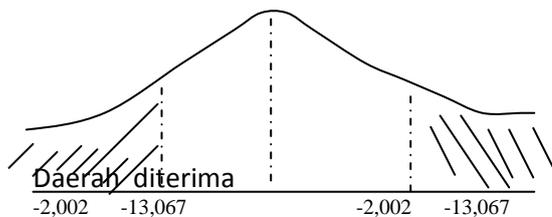
Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

- Ho : $\beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- H1 : $\beta_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel

independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 $Df (n-2-1) = 60 - 2 - 1 = 57$
 $t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 57}$
 $t \text{ tabel} = t_{0,025 : 57}$
 $t \text{ tabel} = 2,002$
3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan

Pada tabel 4.15 nilai t hitung untuk variabel Konflik Kerja adalah sebesar 3,609, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,002. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,004 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,609 > 2,002$), maka hipotesis kedua diterima, artinya Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H3) menyatakan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat

Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
 Hasil Uji F Hipotesis Ketiga
 ANOVA^b
 ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1384.523 | 2 | 692.262 | 111.086 | .000 ^a |
| | Residual | 355.210 | 57 | 6.232 | | |
| | Total | 1739.733 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 19 tabel ANOVA)

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

a) Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 = 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

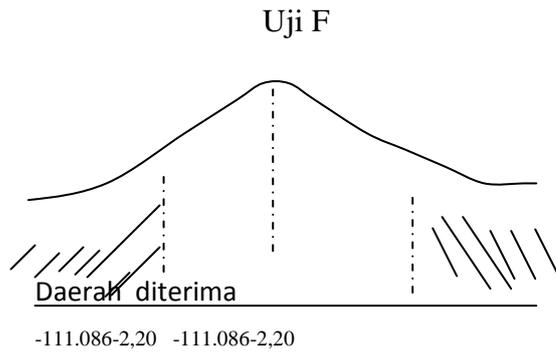
$df_1 = 3-1 = 2$

$df_2 = 60-2-1 = 57$

$df = 2,20$

3. Kriteria pengujian

Gambar 4.5



4. Kesimpulan

Pada tabel 4.14 nilai F hitung adalah sebesar 111,086, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,20 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 60-2-1 = 57). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi α) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (111,086 > 2,20) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Stres Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Analisa Koefisien Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat

hubungan antara dua variabel. Uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan (Nugroho, 2005) sebagai berikut :

Tabel 4.15
Klasifikasi Koefisien Korelasi

| R | Kriteria Hubungan |
|-----------|----------------------|
| 0 | Tidak ada Korelasi |
| 0 – 0,5 | Korelasi Lemah |
| 0,5 – 0,8 | Korelasi Sedang |
| 0,8 – 1 | Korelasi Kuat / Erat |
| >1 | Korelasi Sempurna |

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

| | X1 | X2 | Y |
|------------------------|--------|--------|--------|
| X1 Pearson Correlation | 1 | .884** | .887** |
| Sig. (2-tailed) | | .002 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| X2 Pearson Correlation | .884** | 1 | .829** |
| Sig. (2-tailed) | .002 | | .001 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Y Pearson Correlation | .887** | .829** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | |
| N | 60 | 60 | 60 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 16 tabel Correlation)

Dari output diatas diketahui bahwa nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang, ini berarti terdapat korelasi yang kuat/signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,892, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.17.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,796 atau (79,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Stres Kerja dan Konflik Kerja) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) sebesar 79,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Stres Kerja dan Konflik Kerja) mampu menjelaskan 79,6% variabel

dependen (Semangat Kerja), sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Korelasi Ganda (R)
dan Korelasi Determinan (R²)
Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .892 ^a | .796 | .789 | 2.496 |

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *model summary*)

D.SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja (X₁) dan Konflik Kerja (X₂) terhadap Semangat kerja karyawan PT. Pembangkit Jawa Bali Service Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat .

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1)

Nilai t hitung untuk Stres Kerja adalah sebesar 13,067, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,002. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($13,067 > 2,002$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Konflik Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel Konflik Kerja adalah sebesar 3,609, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,002. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,004 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,609 > 2,002$), maka hipotesis kedua diterima, artinya Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

3. Semangat Kerja (Y)

Nilai F hitung adalah sebesar 111,086, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,20 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 60-2-1 = 57).

Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($111,086 > 2,20$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Stres Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sangat diperlukan adanya pendelegasian wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pemberian otonomi yang cukup atas tugas yang diberikan, pemberian sifat tugas yang terhindar dari kebosanan serta mengkondisi kerja dan tata ruang yang nyaman dan menyenangkan untuk bekerja supaya karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja
2. Diperlukan hubungan interpersonal yang serasi serta

penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sama dengan rekan kerja supaya tidak terjadi konflik dalam bekerja antar sesama karyawan.

3. Peranan yang yang dimainkan oleh seorang pegawai harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat, dan penugasan yang dipercayakan kepadanya agar karyawan semangat dalam bekerja.
4. Dari besarnya nilai koefisien determinasi maupun kontribusi yang diberikan oleh faktor Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya penelitian lanjutan bagi peneliti lain untuk meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Kepemimpinan, Motivasi, serta Insentif.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Human Resources*

Management. Edisi sepuluh. Penerbit Salemba Empat

Ahmadi, (2011). “ *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D* “. Alfabeta, Bandung.

Gibson (dalam Hermita, 2011 :19, 2012. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Giblin ,(2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Gibson, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana

Gibson. (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan , Malayu SP, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Hadyana Pujaatmaka, (2011). *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito

Hariyanti , 2012, *Manajemen Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta

Heather H. Donofrio, Gouzali. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2)*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.

Mangkunegara dan Donni Juni Priansa, (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, (2012). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.

Tohardi, Maman. Sambas Ali Muhidin, Ating Somantri, (2012). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Tohardi, Marihot Manullang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. .

Veitzal Rivai, (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Zainun, Mujiati Ni Wayan dan utama I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.