

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA
PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh :

**ANDRI SYAHPUTRA AKBAR
12.832.0112**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai

Nama Mahasiswa : ANDRI SYAHPUTRA AKBAR

No. Stambuk : 123 832 0112

Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing II

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan

(Dr. Hassan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2018

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,276 > 1,671$), variabel stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Konflik kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,452 > 1,671$) menunjukkan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,855 > 3,16$), stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,166. Nilai ini mengindikasikan bahwa 16,6% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 83,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan instruksi yang lebih jelas dan memperbaiki komunikasi antara para pegawai dan pimpinan serta bawahan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON WORK SPIRIT THE EMPLOYEES AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) BUSINESS UNIT ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

The purpose of this research is to know and analyze the influence of work stress and work conflict on work spirit the employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. This research is associative. The data used are primary and secondary data. The population in this study are employees who work on PKS PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Business Unit of Serdang Bedagai Residence as many as 150 people. The sample was determined by using purposive random sampling method and sample size using Slovin formula, so the sample size of 60 people was obtained. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression method. The result of research by using partial significance test (t test) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2,276 > 1,671$), work stress variable affect on work spirit the employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Conflict work obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2,452 > 1,671$) showed an effect on employee spirit at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. The simultaneous significance test (f test) shows that $F_{count} > F_{table}$ ($6,855 > 3,16$), work stress and work conflict on work spirit the employees. Furthermore the coefficient of determination (R^2) obtained R Square value of 0,166. This value indicates that 16,6% of variation or changes in employee performance can be explained by motivation and work environment. While the rest of 83,4% explained by other reasons not examined in this study. It is recommended that companies provide clearer instructions and improve communication between employees and managers as well as subordinates, especially for employees related to the work done.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Spirit The Employees.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. DADAN RAMDAN ,M.Eng,M.Sc selaku, Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/ Manajemen Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan serta tidak lupa juga kepada seluruh staf dan pegawai yang telah membantu urusan administrasi penulis.
7. Ibunda Susila dan ayahanda Awalludin yang telah membesarkan dan mendoa'kan agar jangan putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih juga kepada yang tersayang karena telah membantu dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh rekan – rekan angkatan 2012 di Fakultas Ekonomi Manajemen UMA, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Terimakasih juga kepada Tatamara dan Masrezasa Efendi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua.

Medan, 7 Mei 2018

Peneliti,
Andri Syahputra Akbar

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | |
| A. Uraian Teori..... | 7 |
| 1. Pengertian Stres Kerja..... | 7 |
| 2. Gejala-gejala Stres..... | 8 |
| 3. Indikator Stres Kerja..... | 8 |
| 4. Cara Mengatasi Stres..... | 11 |
| 5. Konflik Kerja | 14 |
| 5.1 Pengertian Konflik Kerja..... | 14 |
| 5.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja..... | 15 |
| 5.3 Indikator Konflik Kerja | 16 |
| 5.4 Cara Mengelola Konflik Kerja | 17 |
| 6. Semangat Kerja | 19 |
| 6.1 Pengertian Semangat Kerja | 19 |
| 6.2 Indikator Semangat Kerja | 20 |
| 6.3 Menurunnya Semangat Kerja..... | 21 |
| 6.4 Mengukur Semangat Kerja..... | 23 |
| B. Peneliti Terdahulu | 24 |
| C. Kerangka Konseptual | 25 |
| D. Hipotesis | 27 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian | 28 |
| 1. Jenis Penelitian | 28 |
| 2. Lokasi dan Waktu Penelitian | 28 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian | 29 |
| 1. Populasi Penelitian | 29 |
| 2. Sampel Penelitian | 30 |

| | | |
|--|---|----|
| C. | Definisi Operasional Variabel | 31 |
| D. | Jenis dan Sumber Data..... | 32 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| F. | Teknik Analisis Data | 34 |
| | 1. Uji Validitas | 34 |
| | 2. Uji Reliabilitas | 34 |
| G. | Uji Asumsi Klasik | 34 |
| | 1. Uji Normalitas | 35 |
| | 2. Uji Heteroskedastisitas | 35 |
| | 3. Uji Multikolinearitas | 35 |
| | 4. Analisis Regresi Linear Berganda | 35 |
| H. | Uji Hipotesis | 36 |
| | 1. Uji t | 36 |
| | 2. Uji F | 37 |
| | 3. Uji Koefisien Determinasi | 37 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Hasil | 38 |
| | 1. Gambaran Umum Perusahaan | 38 |
| | 2. Visi dan Misi | 39 |
| | 3. Struktur Organisasi | 40 |
| B. | PEMBAHASAN | 40 |
| | 1. Deskripsi Hasil Penelitian | 40 |
| | 2. Karakteristik Responden | 41 |
| | 3. Hasil Jawaban Responden | 42 |
| C. | Uji Validitas Dan Realibilitas | 50 |
| D. | Uji Statistik..... | 52 |
| E. | Uji Asumsi Klasik | 53 |
| F. | Uji Hipotesis | 56 |
| G. | Koefisien Determinasi..... | 58 |
| H. | Pembahasan Penelitian | 59 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| A. | Kesimpulan | 63 |
| B. | Saran | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 24 |
| 3.1 | Jadwal Penelitian | 24 |
| 3.2 | Populasi Penelitian | 29 |
| 3.3 | Defenisi Operasional | 31 |
| 3.4 | Instrument Skala Linkert | 33 |
| 4.1 | Distribusi Usia Responden | 41 |
| 4.2 | Distribusi Jenis Kelamin | 42 |
| 4.3 | Beban Kerja yang Melebihi batas..... | 43 |
| 4.4 | Waktu Kerja..... | 43 |
| 4.5 | Pengaruh Kepemimpinan..... | 44 |
| 4.6 | Waktu Istirahat..... | 44 |
| 4.7 | Kewenangan Yang Diberikan Atasan..... | 45 |
| 4.8 | Faktor Komunikasi..... | 45 |
| 4.9 | Konflik Personal..... | 46 |
| 4.10 | Tidak Patuh Terhadap Arahan Kerja Dari Atasan..... | 46 |
| 4.11 | Sikap Dan Bicara Tidak Dijaga..... | 47 |
| 4.12 | Perselisihan Antara Rekan Kerja..... | 47 |
| 4.13 | Tingkat Absensi Karyawan..... | 48 |
| 4.14 | Kepuasan Kerja..... | 48 |
| 4.15 | Masuk Kerja Tepat Waktu..... | 49 |
| 4.16 | Mempercepat Pekerjaan Tanpa Melupakan Kualitas kerja..... | 49 |
| 4.17 | Kerjasama..... | 50 |
| 4.18 | Hasil Uji Validitas | 51 |
| 4.19 | Hasil Uji Reliabilitas | 52 |
| 4.20 | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 52 |
| 4.21 | Uji Multikolinieritas | 55 |
| 4.22 | Hasil Uji Parsial | 57 |
| 4.23 | Hasil Uji Simultan | 58 |
| 4.24 | Hasil Uji Koefisien Determinasi | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|---------------|---------------------------|----------------|
| 2.1 | Kerangka Konseptual | 27 |
| 4.1 | Struktur Organisasi | 40 |
| 4.2 | Grafik Histogram | 54 |
| 4.3 | Kurva P-Plots | 54 |
| 4.4 | Scatter Plots | 56 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi setiap individunya berkembang secara maksimal. Oleh karena itu karyawan yang diperlukan saat ini adalah karyawan yang sanggup menjawab perubahan-perubahan zaman melalui karya-karya mereka di dalam bekerja yang tertuang dalam produktivitas.

Karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain kesejahteraannya yang perlu diperhatikan seperti memberikan gaji yang layak atau fasilitas yang memadai, pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Stres kerja dan konflik kerja dalam hal ini tidak bisa dipisahkan, karena pada saat kapanpun karyawan bisa mengalaminya. Jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi semangat karyawan tersebut dalam bekerja.

Selain kesejahteraannya yang perlu diperhatikan seperti memberikan gaji yang layak atau fasilitas yang memadai, pemimpin perusahaan juga harus

memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Stres kerja dan konflik kerja dalam hal ini tidak bisa dipisahkan, karena pada saat kapan pun karyawan bisa mengalaminya. Jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi semangat karyawan tersebut dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam industri perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) memiliki areal kebun Kelapa Sawit seluas 8.961.08 Ha, merupakan produsen CPO terbesar di antara PTPN lainnya. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai mempunyai potensi memberikan pendapatan besar selain hasil perkebunan khususnya kelapa sawit apabila dapat memaksimalkan pengolahan buah kelapa sawit selain menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*). Keberhasilan di dalam memproduksi CPO tersebut sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam memaksimalkan pengolahan buah kelapa sawit di lapangan yang dikerjakan oleh karyawan melalui tahapan-tahapan kerja dengan sistem kerja borong yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai diketahui bahwa karyawan selalu mengalami konflik kerja. konflik terjadi karena komunikasi antara karyawan tidak berjalan dengan lancar sehingga menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan. Terkadang dengan

nada bicara yang berbeda atau sedikit tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain sehingga muncul kesalahpahaman. Kelelahan untuk mencapai target kerja yang diberikan perusahaan akan menimbulkan tingkat emosional setiap karyawan muncul.

Setiap karyawan juga mengalami stress kerja, stress apabila target produksi kelapa sawit tidak dapat direalisasikan. Selain itu karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat *urgent* seperti pada saat mengerjakan tugas- tugas baru yang diberikan perusahaan. Waktu kerja yang berlaku di perusahaan dimulai dari pukul 06.30 WIB sampai 14.00 WIB dan karyawan diberikan waktu istirahat dari pukul 09.30 WIB sampai 10.00 WIB.

Akan tetapi sering kali terjadi jam kerja yang *over time* melebihi waktu kerja yang berlaku. Waktu kerja yang dimulai pukul 06.30 dan waktu istirahat yang hanya diberikan setengah jam, sementara karyawan harus lembur untuk tetap melakukan pengawasan pada target tandan buah segar. Adapun beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan di bagian pemeliharaan mengharuskan penyelesaian pekerjaan seperti penyiangan, babat, hama dan penyakit tanaman dan bagian pemupukkan harus menyelesaikan pekerjaannya dalam hal ketepatan jumlah pupuk yang diberikan kepada setiap tanaman baik dari segi waktu untuk menghindari penyakit pada buah kelapa sawit, sehingga mampu menghasilkan panen yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut akhirnya memicu terjadinya stress pada karyawan. Apabila stress kerja yang dialami karyawan tidak dapat diatasi dengan baik, maka hal ini yang mengakibatkan kurangnya pengontrolan dan pengawasan karyawan dalam bekerja untuk

memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, kurang terampil dalam pelaksanaan pekerjaannya, dimana semua ini dikarenakan motivasi karyawan yang menurun yang mengakibatkan produktivitas menurun.

Menurut ketentuan *Standard Operational Procedur* (SOP) penanaman diatur 2 tahap (Tahap I = 9.500 pokok selama 10 hari dan Tahap II = 9.500 pokok selama 10 hari juga). Diantara tanaman Tahap I dan Tahap II ada waktu istirahat selama 20 hari yang digunakan untuk pekerjaan perawatan tanaman Tahap I (tutup kaki 1 kali dan tutup kaki 2 kali) serta untuk mempersiapkan lahan tanam Tahap II. Pada saat panen tanaman Tahap I (umur 40-42 hari) diharapkan pekerjaan borong yang tertinggal hanya 1 macam pekerjaan yaitu tutup kaki 2 kali tanaman Tahap II. Apabila didalam pelaksanaan tahapan kerja terjadi keterlambatan waktu penyelesaian maka dipastikan karyawan akan bekerja sampai 4 macam pekerjaan borong dalam satu hari. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi asisten maupun mandor untuk melakukan pengawasan yang intensif.

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 perusahaan, menjalankan tanggung jawab dengan baik, membangun kerja sama antar karyawan dan pimpinan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” **Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?
3. Apakah stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

2. Untuk mengetahui konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
Sebagai masukan kepada perusahaan bagaimana stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Penulis
Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.
3. Peneliti Selanjutnya
Sebagai masukan atau referensi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti mengenai stres kerja dan konflik kerja.
4. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Wahjono, (2010: 107) stress menunjukkan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Dengan demikian, penulis menarik kesimpulan stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua

kondisi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, tegang, cemas, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pekerjaan.

2. Gejala-gejala Stres

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut Robbins (2008:375) gejala stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

- a. Gejala Fisiologis
Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis
Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah efek psikologis sederhana dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala perilaku
Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, terburu-buru, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

3. Indikator Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2012:201) “kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*”.

Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politisi yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik.

- d. Masalah-masalah perkawinan.
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Penyebab stres kerja, menurut Mangkunegara (2009:157) antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja

Tiga kategori potensi pemicu stress (*stressor*), menurut Robbins (2008: 370) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stress para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stress diantara karyawan masyarakat Amerika, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan di negara-negara seperti Haiti atau Venezuela. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi:

- a. Tuntutan tugas : faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan Peran : adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas

peran manakala ekspektasi peran tidak tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c. Tuntunan antarpribadi : yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.
 - d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan sumber potensi sumber stress.
 - e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan dari senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stress.
3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

4. Cara Mengatasi Stres

3 (tiga) pola mendeteksi penyebab stress, menurut Mangkunegara (2005:

29) yaitu:

a. Pola Sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stress yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

c. Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah buruk.

Untuk mengatasi stress dengan cara sehat atau harmonis, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu:

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress

Dalam strategi ini perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stress, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan balik, dan sebagainya.

2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress

Dalam strategi ini dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan.

3. Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi ini dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan

pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistik.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1008) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan individu meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan.
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan.
 - c. Melakukan kegiatan olahraga.
 - d. Melakukan relaksasi.
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c. Menyediakan sarana olahraga.
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas.
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Menurut Mangkunegara (2013:157) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain *game* dan bergurau.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

5. Konflik Kerja

5.1 Pengertian Konflik Kerja

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, disepelkan, 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. Menurut Robbins

(2008:173), konflik adalah “suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan”.

5.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja

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 Mangkunegara (2013:155) terdapat empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer.
2. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya: konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
3. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.
4. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

5.3 Indikator Konflik Kerja

Konflik dalam organisasi, sering terjadi tanpa disadari setiap karyawan, menurut Mangkunegara (2013:156) penyebab terjadinya konflik dalam organisasi antara lain:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
2. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
4. Perbedaan dalam orientasi kerja.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
6. Perbedaan persepsi.
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*).
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut Sule dan Saefullah (2005:291) sumber konflik dapat dibagi menjadi 4 faktor yaitu:

1. Faktor komunikasi (*communication factors*): faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antarorganisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi.
2. Faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*): struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami.
3. Faktor personal (*Personal factors*) : faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang

dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.

4. Faktor lingkungan (*environmental factors*) : faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja.

5.4 Cara Mengelola Konflik Kerja

Konflik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun keluarga, menurut Rivai dan Sagala (2009:1006) konflik dapat dikelola dengan cara:

1. Metode Stimulasi Konflik.

Metode ini digunakan untuk menimbulkan rangsangan anggota, karena anggota pasif yang disebabkan oleh situasi di mana konflik terlalu rendah. Metode ini digunakan untuk merangsang konflik yang produktif.

Metode stimulasi konflik ini meliputi:

- a. Pemasukan atau penempatan orang luar ke dalam kelompok.
- b. Penyusunan kembali organisasi.
- c. Penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan.
- d. Pemilihan manajer-manajer yang tepat.
- e. Perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan.

2. Metode pengurangan konflik.

Metode ini mengurangi antagonisme (permusuhan) yang ditimbulkan oleh konflik. Metode ini mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana”

tetapi tidak menangani masalah-masalah yang semula menimbulkan konflik. Metode ini ada dua. Pertama, mengganti tujuan yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kelompok. Kedua, mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi “ancaman” atau “musuh” yang sama.

3. Metode penyelesaian konflik.

Ada tiga metode penyelesaian konflik yang sering digunakan, yaitu:

- a. Dominasi atau penekanan. Dominasi atau penekanan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: kekerasan yang bersifat penekanan otokratik, penanganan cara yang lebih diplomatis, penghindaran dimana manajer menghindar untuk mengambil posisi yang tegas, dan aturan mayoritas dengan mencoba untuk menyelesaikan konflik antar kelompok dengan melakukan pemungutan suara melalui prosedur yang adil.
- b. Kompromi. Manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak yang bertikai. Bentuk-bentuk kompromi meliputi: pemisahan (*seperation*), perwasitan (*arbitrasi*), kembali ke peraturan-peraturan yang belaku, dan penyuapan (*bribing*) salah satu pihak menerima kompensasi dalam pertukaran untuk mencapai penyelesaian konflik.
- c. Pemecahan masalah yang integratif (secara menyeluruh). Dalam hal ini manajer perlu mendorong bawahannya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melakukan pertukaran gagasan secara bebas dan menekankan usaha-usaha pencarian penyelesaian optimum agar tercapai penyelesaian integratif.

Ada tiga macam metode penyelesaian integratif, yaitu: konsensus (kedua belah pihak bertemu bersama untuk mencari penyelesaian terbaik masalah mereka), konfrontasi (kedua belah pihak menyatakan pendapatnya secara langsung satu sama lain, dengan kepemimpinan yang terampil), dan terakhir penggunaan tujuan-tujuan yang lebih tinggi (dapat menjadi metode penyelesaian konflik bila tujuan tersebut disetujui bersama).

6. Semangat Kerja

6.1 Pengertian Semangat Kerja

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 (Badriyah, 2015:242). Menurut Hasibuan (2013:94), 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 berkeaktifan 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), semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

6.2 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2008), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi seperti:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (2002:285), secara umum cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkuat rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

6. Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
7. Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja (Adnyani, 2008).

6.3 Menurunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2008), indikasi-indikasi tersebut antara lain:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat

menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya pemogokan.

6.4 Mengukur Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu bentuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2008), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu

organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian |
|------------------------|---|---|-----------------------------------|---|
| Husni (2013) | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment | Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil analisis regresi berganda di peroleh adanya korelasi antara stres dan konflik kerja dengan semangat kerja karyawan. Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. |
| Merita Indriati (2015) | Pengaruh stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan home industri getuk pisang "baariklana" desa kepung | Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Konflik kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y) | Analisis Regresi Linear Sederhana | Variabel stres kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. |

Lanjutan Tabel 2.1

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian |
|-----------------|---|---|-----------------------------------|--|
| Septiani (2008) | Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Usaha Jaya Banjarmasin | Variabel Independen: Konflik Kerja (X), Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y). | Analisis Regresi Linear Sederhana | Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan menyatakan bahwa konflik kerja pada takaran yang moderat dapat difungsikan sebagai peningkatan semangat kerja guna efisiensi dana efektivitas kegiatan perusahaan. |

C. Kerangka Konseptual

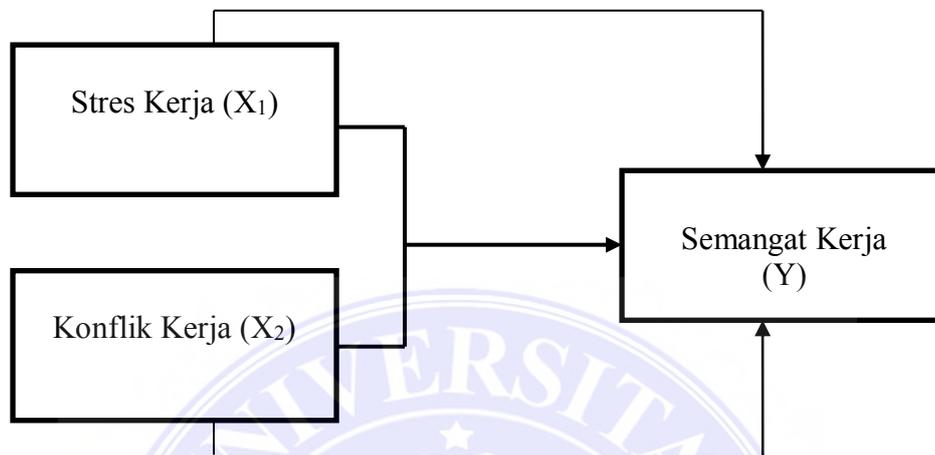
Kerangka konseptual menurut Erlina (2011:33) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat”.

Menurut Robbins (2008:368), stres kerja merupakan “sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Gejala perilaku dari stres kerja yang dapat diamati pada karyawan bisa berupa perubahan dalam tingkat produktivitas.

Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri. Apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat terhadap situasi dan kondisi seperti apapun, begitupun sebaliknya. Pernyataan teori tentang hubungan antara stres kerja terhadap semangat kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Munandar (2006:62) yang menyatakan bahwa “stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan mampu merangsang seseorang untuk bekerja pada tingkat yang optimal dan menunjukkan semangat yang tinggi”.

Menurut Handoko (2012:202), stres dapat sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau merusak semangat kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, semangat kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, semangat kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, stres merupakan rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja sehingga semangat kerja karyawan turun.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

PBAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2), serta variabel terikatnya adalah semangat kerja (Y).

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Mei 2016 sampai dengan bulan September 2016.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Juli 2016 | | | | Agustus 2016 | | | | September 2016 | | | | Oktober 2016 | | | | November 2016 | | | | April 2018 | | | |
|----|---------------------|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penyusunan Proposal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Seminar Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Soewadji (2012:129) adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 150 orang.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

| Uraian | Tenaga Kerja Unit Usaha Adolina 2015 | | |
|-----------------|--------------------------------------|--------|--------|
| | Pria | Wanita | Jumlah |
| Kary. Pimpinan | 14 | - | 14 |
| Kary. Pelaksana | 100 | 36 | 136 |
| Honor Papam | | - | |

| | | | |
|--------------------|-----|----|-----|
| Honor Administrasi | | - | |
| <i>Outsourcing</i> | | - | |
| Jumlah | 114 | 36 | 150 |

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009:81).

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan karakter dan ciri-ciri yang ditentukan terlebih dahulu (Sugiyono, 2008:122).

Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut :

1. Responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun ke atas
2. Usia responden minimal lebih dari 25 tahun ke atas

Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan)

(catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1)

catatan dapat dipilih oleh peneliti.

Sehingga sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} = 60 \text{ Karyawan}$$

C. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Definisi Operasional

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Ukur |
|--------------------|---|--|------------|
| Stres Kerja (X1) | Suatu keadaan dimana karyawan mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan diluar diri karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Waktu Kerja 3. Pengaruh Kepemimpinan 4. Waktu Istirahat. 5. Kewenangan yang diberikan atasan | Likert |
| Konflik Kerja (X2) | Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya pada karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Konflik Personal 3. Tidak patuh terhadap arahan kerja dari atasan. 4. Sikap dan bicaranya tidak dijaga. 5. Perselisihan dengan rekan kerja | Likert |

| | | | |
|--------------------|--|--|--------|
| Semangat Kerja (Y) | Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik pada karyawan | 1. Tingkat absensi karyawan. 2. Kepuasan Kerja 3. Masuk kerja tepat waktu 4. Mempercepat pekerjaan tanpa melupakan kualitas kerja 5. Kerjasama | Likert |
|--------------------|--|--|--------|

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada para karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan.

3. Studi Pustaka / Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti tabel 3.5

Tabel 3.4

Instrument Skala Linkert

| No | Pertanyaan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

F. Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic* 20.0 for windows.

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed $< \alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $> \alpha_{0,05}$).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $>$ 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, pendekatan *kolmogrov-semirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians residual di satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variable independen. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dari stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Stres kerja

X₂ = Konflik kerja

e = Standard eror

H. Uji Hipotesis

1. Uji-t (uji signifikan parsial)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

a. Ho : b₁ = b₂ = 0

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Ha : b₁ ≠ b₂ ≠ 0

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah

a) Ho diterima jika t hitung < t tabel pada α = 5%

b) Ha diterima jika t hitung > t tabel pada α = 5%

2. Uji-F (uji signifikan simultan)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu

($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, 2008. **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya”**. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Volume 8 Nomor 1, hal 1-7.
- Adnyani, I.G, 2008. **“Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”**, *Buletin Studi Ekonomi*”. Volume 13 Nomor 2, hal 203-209.
- Azuar, Juliandi. 2013. *Metode Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Erlina, 2011. *Metode Penelitian*, USU Press, Medan.
- Fauji, Husni, 2013. **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment”**, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Febriana, Silvia, 2013. **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja”**, *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat*, Banjarmasin, Volume 1 Nomor 1, hal 24-28.
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta.
- Darmawan, Didit, 2008. **“Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya”**. Program Pascasarjana STIE Mahardhika, Surabaya.
- Febriana, Silvia, 2013. **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja”**, *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat*, Banjarmasin, Volume 1 Nomor 1, hal 24-28.
- Lubis, Ade Fatma, Arifin Akhmad dan Firmansyarif, 2014. *Aplikasi SPSS Untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*, USU Press, Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mulyadi, 2012. **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPPEDA Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam”**.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi dua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Siondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fauji, Husni, 2013. **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment”**
- Septianina, Hayfa, 2008. **“Pengaruh Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Jaya Banjarmasin”**, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Sutanto, Eddy Madiono, 2000. **“Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”**, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 2 Nomor 2, hal 29-42.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sule, Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Wahjono, Sentot Iman, 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widagdo, Nunnini, 2013. **“Analisis Hubungan Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Di Bandung”**, Jurnal Ilmiah, Volume 6 Nomor 1, hal 158-165.

| No | Indikator Variabel | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------------------|---|-----|----|----|---|----|
| Stres Kerja | | | | | | |
| 1 | Berusaha bekerja melebihi target | | | | | |
| 2 | Saat mengerjakan pekerjaan borong, tidak sempat beristirahat sehingga lelah | | | | | |
| 3 | Dalam mengerjakan pekerjaan borong, selalu dikejar waktu | | | | | |
| 4 | Waktu istirahat dengan jam kerja tidak sebanding | | | | | |
| 5 | Harus bekerja lebih dari jam kerja, agar pekerjaan selesai sesuai target | | | | | |
| Konflik Kerja | | | | | | |
| 1 | Sering ditegur oleh atasan saat hasil kerja tidak sesuai atau bila terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan kerja borong | | | | | |
| 2 | Sikap dan bicara terkadang membuat karyawan lain tersinggung | | | | | |
| 3 | Arahan kerja dari mandor/asisten terkadang diabaikan | | | | | |
| 4 | Dalam melaksanakan pekerjaan borong, terkadang berselisih pendapat dengan rekan kerja | | | | | |
| 5 | Saya merasakan terdapat ketidakadilan dalam sistem kompetensi insentif (reward). | | | | | |
| Semangat Kerja | | | | | | |
| 1 | Terkadang suka absen saat mengerjakan pekerjaan borong | | | | | |
| 2 | Dalam melaksanakan pekerjaan, mampu membangun kerja sama yang baik | | | | | |
| 3 | Suka hadir tidak tepat waktu pada saat mengerjakan pekerjaan borong | | | | | |
| 4 | Apabila ada pekerjaan borong yang terlambat, terkadang meminta bantuan orang lain | | | | | |
| 5 | Selalu bersedia bekerjasama dengan karyawan perusahaan | | | | | |

LAMPIRAN 1

| No | Stres Kerja | | | | | Jumlah | Konflik Kerja | | | | | Jumlah | Semangat Kerja | | | | | Jumlah |
|----|-------------|---|---|---|---|--------|---------------|---|---|---|---|--------|----------------|---|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 20 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 22 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 20 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 28 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 35 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 36 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 |
| 37 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |

LAMPIRAN 2

Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| | | |

| | | |
|------|------|----|
| .778 | .780 | 15 |
|------|------|----|

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 53.05 | 23.438 | .482 | .523 | .757 |
| item_2 | 53.15 | 24.604 | .362 | .488 | .768 |
| item_3 | 53.20 | 24.875 | .325 | .470 | .771 |
| item_4 | 53.20 | 23.892 | .416 | .439 | .763 |
| item_5 | 53.00 | 24.000 | .463 | .469 | .759 |
| item_6 | 53.08 | 23.840 | .429 | .720 | .762 |
| item_7 | 53.35 | 24.096 | .480 | .527 | .758 |
| item_8 | 53.38 | 25.393 | .403 | .437 | .766 |
| item_9 | 53.30 | 24.586 | .376 | .530 | .767 |
| item_10 | 53.35 | 25.350 | .389 | .373 | .766 |
| item_11 | 52.97 | 24.779 | .348 | .675 | .769 |
| item_12 | 53.23 | 25.402 | .270 | .380 | .775 |
| item_13 | 53.20 | 25.383 | .313 | .335 | .771 |
| item_14 | 53.17 | 24.684 | .332 | .397 | .771 |
| item_15 | 53.13 | 24.863 | .363 | .289 | .768 |

LAMPIRAN 3

Asumsi Klasik

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------|
| 1 | .602 ^a | .363 | .340 | 1.098 |

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 79.818 | 2 | 39.909 | 16.206 | .000 ^b |
| | Residual | 140.366 | 57 | 2.463 | | |
| | Total | 220.183 | 59 | | | |

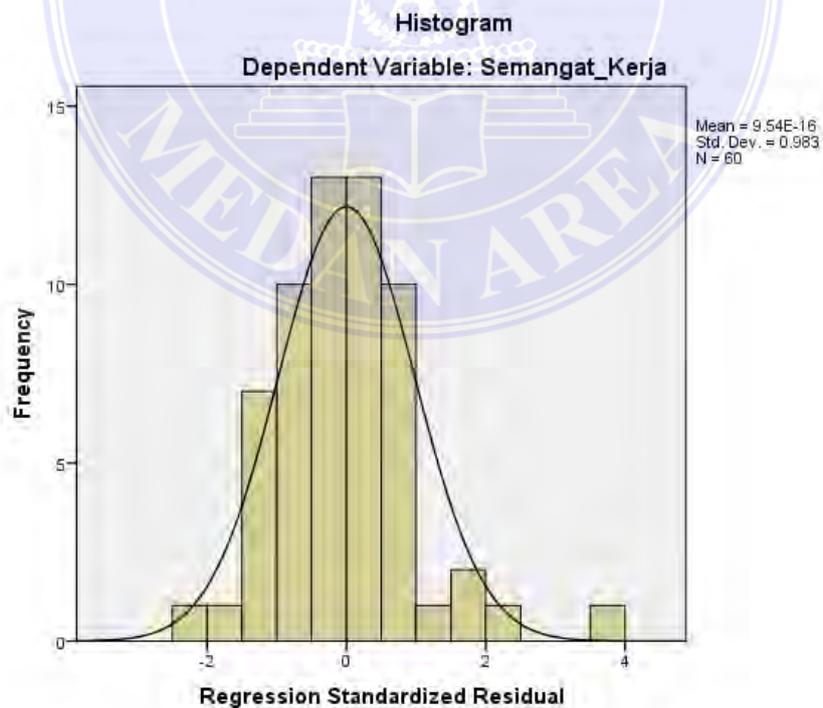
a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stres_Kerja

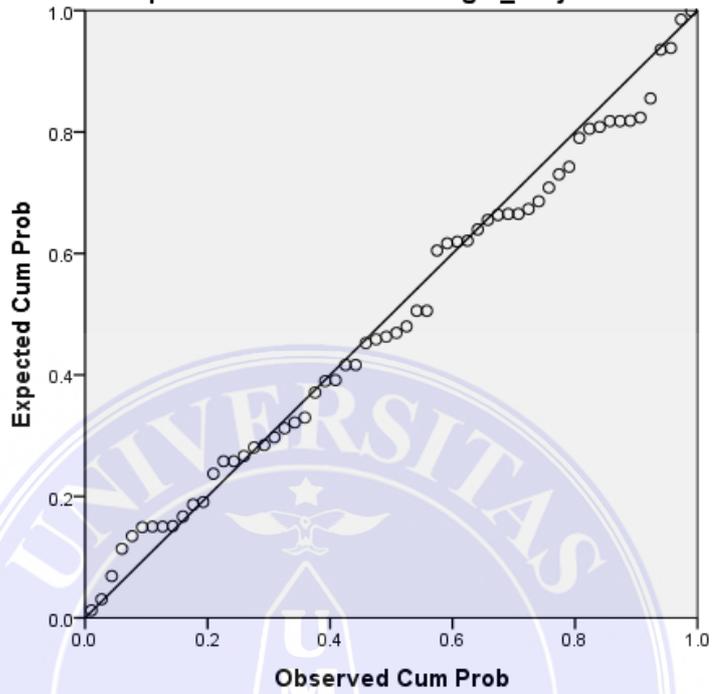
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7.838 | 2.009 | | 3.902 | .000 | | |
| 1 Stres_Kerja | .252 | .090 | .322 | 2.787 | .007 | .836 | 1.196 |
| Konflik_Kerja | .353 | .104 | .395 | 3.412 | .001 | .836 | 1.196 |

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Semangat_Kerja



Scatterplot
Dependent Variable: Semangat_Kerja

