

PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. CENTRAL BRASTAGI UTAMA MEDAN

Riny Viri Insy Sinaga¹, Porkas Sojuangan Lubis²
^{1,2} *Fakultas Ekonomi Universitas Alwashliyah Medan*

Email Corespondent : riny30vinsi@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine whether conflict and stress both partially and simultaneously have a significant effect on employee morale at PT. Central Brastagi Utama Medan and how much influence it has. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the results of the primary data regression which was processed using SPSS 18, the following multiple linear regression equation was obtained: $Y = 6.431 + 0.021 X_1 + 0.822 X_2$. Partially, the conflict variable (X_1) has a significant effect on employee morale at PT. Central Berastagi Utama Medan. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the value of t count $>$ t table ($2.263 > 2,000$). While the stress variable (X_2) has a significant effect on employee morale at PT. Central Berastagi Utama Medan. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the value of t count $>$ t table ($8,474 > 2,000$). Simultaneously, conflict variables (X_1) and stress (X_2) have a positive and significant influence on employee morale at PT. Central Berastagi Utama Medan. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value $>$ F table ($36.481 > 3.15$). Conflict variables (X_1) and stress (X_2) were able to contribute to the influence of the employee morale variable by 54.9% while the remaining 45.1% was influenced by other variables not examined in this study. From the conclusions above, the authors suggest that leaders and employees should better avoid prolonged conflicts so that there is no decrease in morale. The company should make an activity for refreshing employees so that employees do not feel stressed with the work given.*

Keywords : *Conflict, Stress, and Work Spirit*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik dan stres baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Central Brastagi Utama Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni reliability analysis, uji penyimpangan asumsi klasik dan regression linier. Berdasarkan hasil*

regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6,431 + 0,021 X1 + 0,822 X2$. Secara parsial, variabel konflik ($X1$) memiliki yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Central Brastagi Utama Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,263 > 2,000$). Sedangkan variabel stres ($X2$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Central Brastagi Utama Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($8,474 > 2,000$). Secara simultan, variabel konflik ($X1$) dan stres ($X2$) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Central Brastagi Utama Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($36,481 > 3,15$). Variabel konflik ($X1$) dan stres ($X2$) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran hendaknya pimpinan dan karyawan lebih baik menghindari konflik yang berkepanjangan agar tidak terjadi penurunan semangat kerja. Hendaknya perusahaan membuat suatu kegiatan untuk refreshing karyawan agar karyawan tidak merasa stres dengan pekerjaan yang diberikan.

Keywords : Konflik, Stres, dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Banyak karyawan yang risain bekerja dikarenakan ia tidak merasakan suasana nyaman ketika ia bekerja. Suasana tidak nyaman itu bisa muncul dari ketidakcocokan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Penyebabnya bisa saja karena perilaku karyawan, prinsip atau pola pikir sesama karyawan tersebut (Hamali, 2018).

Hubungan yang tidak baik antara sesama karyawan maupun pimpinan akan menimbulkan hambatan dalam bekerja. Padahal kerja sama sangat dibutuhkan agar segala operasional pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang memiliki masalah dengan karyawan lain akan cenderung menghindari dan tidak mau berbicara. Hal ini sangat tidak diperkenankan terjadi di dalam suatu perusahaan.

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja,

pimpinan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisikondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan (*underpressure*) sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Kata

stres bagi mereka yang tinggal di perkotaan seperti dianggap kata biasa yang sering diucapkan. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stres, sehingga banyak orang mulai ingin belajar tentang bagaimana mengendalikan stres. Artinya stres tidak lagi dipandang sebagai masalah yang sulit dicari jalan keluarnya akan tetapi bagaimana seseorang belajar mengelola atau mengatasi stres. Dengan kata lain stres dianggap sebagai sesuatu yang sulit dapat dihindari.

PT. Central Brastagi Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Dalam kegiatan operasionalnya PT. Central Brastagi Utama Medan mengalami beberapa permasalahan baik karyawan dan pimpinan. Berdasarkan observasi peneliti bahwa permasalahan tersebut dikarenakan Beberapa karyawan memiliki permasalahan pribadi dengan HRD sehingga membuat suasana kerja tidak nyaman. HRD cenderung tidak mudah percaya perihal pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang merasa stres dengan sikap pimpinannya. Setiap ada permasalahan pimpinan tidak melakukan dialog terlebih dahulu perihal permasalahan tersebut, namun langsung melakukan SP (surat peringatan) kepada karyawan. (Handoko, 2003)

Berangkat dari masalah diatas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh mengenai konflik dan stres dalam bentuk penelitian dengan judul: "Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Central Brastagi Utama Medan".

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Worang, (Worang et al., 2017) Konflik adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian, yang berujung pada terjadinya benturan. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi menurut (Mangkunegara, 2013) ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu berikut ini:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan. Pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer. dan pengurus dengan karyawan.
2. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-

macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

3. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik Formal-Inormal (*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.

Menurut (Fahmi, 2016) "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya". Menurut (Irham, 2016) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu: 1. Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor). 2. Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor). Sedangkan Menurut Hasibuan (Fitri, 2018) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Hipotesis

1. Diduga konflik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Central Brastagi Utama Medan.
2. Diduga stres (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Central Brastagi Utama Medan.
3. Diduga konflik (X1) dan stres (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Central Brastagi Utama Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda untuk melakukan analisis jalur variabel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data kuantitatif.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (part analysis). Hipotesis diuji dengan metode regresi linier berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen dengan tujuan untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut: (Nazir, 2014)

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

Keterangan:

Y= Variabel Dependen (Penurunan semangat kerja)

A= Nilai Konstanta

b_1X_1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Konflik

b_2X_2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel Stres

e = Standard Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung > r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 63$, maka data dikatakan valid.
- Jika nilai r hitung < r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 63$, maka data dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Konflik (X_1)	10	0,921	Baik
Stres (X_2)	10	0,863	Baik
Semangat Kerja Karyawan (Y)	10	0,889	Baik

Menurut Uma (Priyatno, 2008), "Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik". Dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (X_1), stres (X_2) dan semangat kerja karyawan (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

c. Uji Normalitas

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant	0,991	1,009
Konflik	0,991	1,009
Stres	0,991	1,009

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	3,27735094
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,268
	Negative	-0,268
Kolmogorov-Smirnov Z		2,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

1 Constant		
	0,991	1,009
Konflik		
Stres	0,991	1,009

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,991 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,009 < 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,016

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,016 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut: $2,016 < 1,527$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah), $2,016 > 1,658$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar) $1,527 < 2,016 < 1,658$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

f. Uji Heteroskedastisitas

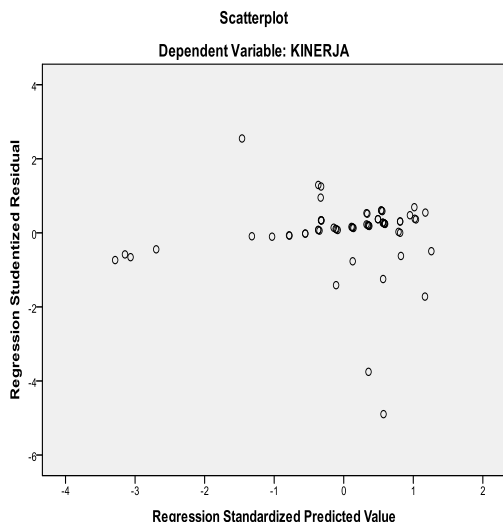
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatter* di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

g. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 36,481 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel konflik (X₁) dan stres (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Central Brastagi Utama Medan.

h. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)



Pada tabel *Coefficients*^a diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $63-3 = 60$. Pada df 60 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,000.

Nilai t hitung variabel konflik (X₁) adalah sebesar 2,263, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel konflik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	809,802	2	404,901	36,481	0,000 ^a
Residual	665,944	60	11,099		
Total	1475,746	62			

a. Predictors: (Constant), Stres, Konflik

b. Dependent Variable: Semangat.Kerja

Nilai t hitung variabel stres (X₂) adalah sebesar 4,474, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel stres (X₂) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial, variabel konflik (X₁) berpengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (2,263 > 2,000). Sedangkan variabel stres (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (4,474 > 2,000).
2. Secara simultan, variabel konflik (X₁) dan stres (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel (36,481 > 3,15).

3. Variabel tingkat konflik (X_1) dan stres (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

REFERENSI

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS (I)*. CV. Andi Offset.
- Fahmi, S. (2016). PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT . OMEGA MAS PASURUAN. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(12), 107–116.
- Fitri, L. R. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. BPFE UGM.
- Irhama, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Machfoedz, I. (2010). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Fitramaya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2008). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Andi.
- Rochaety, E. (2009). *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Septian, B. (2018). *Pengaruh Konflik Antara Sesama Karyawan dan Tingkat Kehadiran Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Antarmitra Sembada Divisi CBC Medan (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah (UNIVA).
- Subagyo, J. (2007). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.); IX).
- Suharsimi, A. (2016). *Manajemen Penelitian (X)*. Rineka Cipta.
- Wagiarti, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SAT Reskrim Polres Deli Serdang. In *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah (UNIVA).
- Worang, L. S., Repi, A. L., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3038–3047. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17304>