

# Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. AgriTirta Lestari Banyuasin

**Krisna Fernanda<sup>1</sup>, Ninin Non Ayu Salmah<sup>2</sup>, Reina Damayanti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, Indonesia, [krisnafernanda210@gmail.com](mailto:krisnafernanda210@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, Indonesia, [nininonayu@gmail.com](mailto:nininonayu@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, Indonesia, [reinadamayanti.rd@gmail.com](mailto:reinadamayanti.rd@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress and work conflict on employee morale at PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. This type of research uses quantitative methods. The population of this research are employees at PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. The number of samples is 50 respondents. The sampling technique is saturated sampling. The instrument test uses validity and reliability tests. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) work stress had a significant effect on morale, (2) work conflict had a significant effect on morale.*

**Keywords:** Work Stress, Work Conflict, Work Morale

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, (2) konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis

dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pulakarena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperbaiki oleh perusahaan dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Kemelut yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi kemelut yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen pegawai sumberdaya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja dievaluasi secara kontinyu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diciptakan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017, pp. 1-2).

PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin adalah salah satu perusahaan dalam industri pengolahan sabut kelapa yang berdiri sejak tahun 2019 berlokasi di Jalam Tanjung Api- Api km.52 Desa Sri Tiga Kecamatan Sumber Marga Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan Indonesia dengan luas area sekitar 20.000 M<sup>2</sup>. PT. Agri Tirta Lestari memproduksi sabut kelapa 110 ton/perbulan, dengan produksi serat sabut kelapa (*cocofiber*) dan serbuk sabut kelapa (*cocopeat*). Target dicapai oleh perusahaan yaitu *cocofiber* dengan hasil 7 ton/perbulan dan *cocopeat* dengan hasil 6000 karung/perminggu dengan jumlah karyawan 50 orang. Dari banyaknya perusahaan yang mulai beroperasi dalam bidang industri sehingga PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin berupaya untuk memberikan semangat kerja yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti, ditemukan permasalahan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin yaitu karyawan di PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin sering dihadapkan dengan berbagai masalah, lingkungan kurang nyaman, kebisingan mesin pabrik dan banyak debu serabut kelapa yang sudah di giling sering kali mengganggu pernapasan dan penglihatan. Adapun konflik kerja dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk yang mencegah hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Selain itu konflik juga dihadapkan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahawa stres kerja dan konflik kerja bisa membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, turunya semangat kerja, diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan yang cenderung masuk kerja tidak pada waktunya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexe Medica Cabang Medan, hasil penelitian menunjukkan secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dexe Medica Cabang Medan.

Selanjutnya menurut penelitian (Fahmi, 2016) dengan judul Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan, hasil penelitian menunjukkan secara parsial stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik, hasil penelitian menunjukkan secara parsial stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik.

## B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019, p. 15). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada PT Agri Tirta Lestari Banyuwangi yang berjumlah 50 karyawan. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 50 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. (Sugiyono, 2019, p. 93) menjelaskan Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor sehingga didapat nilai Sig. 2 tailed. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pernyataan	Pearson correlation	Sig 2 tailed	Ket
1	Stres Kerja	Sk 1	0,044	0,05	Valid
		Sk 2	0,000	0,05	Valid
		Sk 3	0,000	0,05	Valid
		Sk 4	0,002	0,05	Valid
		Sk 5	0,000	0,05	Valid
		Sk 6	0,000	0,05	Valid
		Sk 7	0,002	0,05	Valid

		Sk 8	0,000	0,05	Valid
		Kk 1	0,000	0,05	Valid
		Kk 2	0,048	0,05	Valid
		Kk 3	0,028	0,05	Valid
2	Konflik	Kk 4	0,000	0,05	Valid
	Kerja	Kk 5	0,000	0,05	Valid
		Kk 6	0,000	0,05	Valid
		Kk 7	0,000	0,05	Valid
		Kk 8	0,000	0,05	Valid
		Sk 1	0,004	0,05	Valid
		Sk 2	0,000	0,05	Valid
		Sk 3	0,000	0,05	Valid
3	Semangat	Sk 4	0,000	0,05	Valid
	Kerja	Sk 5	0,000	0,05	Valid
		Sk 6	0,000	0,05	Valid
		Sk 7	0,000	0,05	Valid
		Sk 8	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator-indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian, karena dan nilai sig. 2-tailed lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memenuhi ketetapan jawaban kuesioner pada periode yang satu dengan periode yang lainnya. Instrumen yang digunakan dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>CronbachAlpha</i>	Ket
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,767	Reliabel
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	0,697	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,847	Reliabel

**Sumber : Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja adalah 0,767. Nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel konflik kerja adalah 0,697. Nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel semangat kerja adalah 0,847. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini akan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan bantuan SPSS untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak pada baris Asymp. Sig. (2-tailed).

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka data dinyatakan normal, sebaliknya bila nilai signifikansi < 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Analisis dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,59409203
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,152
	Positive	,111
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,219

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa berdasarkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*, dapat dilihat nilai *Sig (2-tailed)* adalah  $0,219 > level\ of\ significant\ 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas.

Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai *VIF*  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,851	1,175
Konflik Kerja ( $X_2$ )	0,851	1,175

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Hasil pada tabel dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu stres kerja dan konflik kerja memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari  $0,10$  serta nilai *VIF* yang lebih kecil dari  $10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian ini dilakukan dengan Uji *Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai *absolute residual* dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut.

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Koefisien t	Sig
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	-1,131	0,264
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,773	0,444

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Indikasi terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel independen <0,05. Hasil uji *glejser* pada tabel menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis tiga yaitu terdapat pengaruh positif stres kejadian konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linear berganda. Rangkuman hasil analisis regresi linear berganda variabel stres kerja (X<sub>1</sub>), konflik kerja (X<sub>2</sub>), secara bersama-sama dan berpengaruh positif semangat kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T	Signifikan
Constanta	1,930	2,646	0,002
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,020	6,118	0,002
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	0,429	5,498	0,001

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel diatas berikut persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 1,930 + 0,020X_1 + 0,429X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

b<sub>1</sub> = Stres Kerja (X<sub>1</sub>) b<sub>2</sub> = Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

- Nilai konstanta = 1,930 satuan artinya jika stres kerja dan konflik kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin sebesar nol satuan maka semangat kerja sebesar 1,930 satuan.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X<sub>1</sub>) = 0,020 artinya jika stres kerja (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu-satuan maka semangat kerja meningkat sebesar 0,020 satuan sementara itu konflik kerja konstan dan sebaliknya jika stres kerja menurun sebesar satu-satuan maka semangat kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin menurun sebesar 0,020 satuan sementara itu konflik kerja konstan.
- Nilai koefisien regresi konflik kerja (X<sub>2</sub>) = 0,429 satuan artinya jika konflik kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu-satuan maka semangat kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin meningkat sebesar 0,429 satuan sementara itu stres kerja konstan dan sebaliknya jika konflik kerja menurun sebesar 0,429 satuan maka semangat kerja pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin menurun sebesar 0,429 satuan sementara itu stres kerja konstan.

Analisis determinasi koefisien ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui persentase pengaruh dilihat dari tabel model summary *adjusted R square* sebagai berikut.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 <sup>a</sup>	,971	,970	1,431

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,970 yang artinya bahwa kontribusi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin sebesar 97%. Sementara itu sisanya 3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), secara parsial terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,930	5,264		2,646	,002
	Stress Kerja	,020	,171	,017	6,118	,002
	Konflik Kerja	,429	,172	,366	5,498	,001

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa: Variabel stress kerja memiliki nilai Signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Variabel konflik kerja memiliki nilai Signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,300	2	172,650	4,924	,000 <sup>b</sup>

Residual	2130,620	47	45,332
Total	2475,920	49	

**Sumber: Data primer yang diolah (2021)**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hal ini berarti secara simultan stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

### **Pengaruh Stres kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Hipotesis pertama menyatakan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Sehingga  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan konflik kerja mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2019), (Fahmi, 2016) dan (Hidayat, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Konflik kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan**

Hipotesis kedua menyatakan variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Sehingga  $H_2$  diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan stres kerja mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2019), (Fahmi, 2016) dan (Hidayat, 2019) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Hipotesis ketiga menyatakan variabel stres kerja dan konflik berpengaruh signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2019), (Fahmi, 2016) dan (Hidayat, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang didapatkan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja dan konflik terhadap semangat kerja karyawan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat



kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, secara parsial berpengaruh signifikan konflik kerja terhadap semangatkerja karyawan, Secara simultan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A.E. (2019). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, Vol. 4 No. 1 Juni 2019:2579\_6445.
- Fahmi. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruwan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. 12,3 (2016) :107-116.
- Hidayat, A. Dkk. (2019) Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. 14 (2) Oktober 2019:21-29.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta CV.