

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. DEXA MEDICA CABANG MEDAN

Oleh

Ayuna Agustina, SE
Edi Sofian, SE., M, Si

ABSTRACT

Work conflict is a mismatch between two or more members or groups in a company due to the fact that they have different status, goals, values or perceptions. Besides conflicts interpreted as differences, disagreements, and disputes, conflicts that conflict with group goals are called dysfunctional conflicts. As for dysfunctional work conflicts that are, dominating discussions, not happy working in groups, personality clashes, disputes between individuals and tensions.

Based on the results of a questionnaire against 60 respondents from the results of SPSS 19 obtained the value of conflict t-count (X1) of $3.058 > t\text{-table} = 1.67203$, meaning that H_0 was rejected and H_1 was accepted. That is, conflict can partially affect the morale of employees at PT. Dexa Medica Medan Branch.

Based on the results of the t-test research the work stress t-test value (X2) was $3.243 > t\text{-table} = 1.67203$, meaning H_0 was rejected and H_2 was accepted. So work stress can partially affect the morale of employees at PT. Dexa Medica Medan Branch. F-test research, the F-count value of conflict and work stress is $4,815 > F\text{-table} = 3.16$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is acceptable, namely conflict and work stress simultaneously (simultaneously) simultaneously influence the morale of employees at PT. Dexa Medica Medan Branch.

Keywords: conflict, stress, employee

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting didalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana dan sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tersebut tidak akan terselesaikan secara baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan, konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang

bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan.

Konflik merupakan fenomena dinamika yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan perusahaan, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerja. Untuk itu, perlu adanya keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat dalam mengelola konflik. Konflik terkadang dipandang sebagai suatu hal yang negatif, padahal konflik juga dapat memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Konflik yang dikelola dengan baik maka akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja karena karyawan merasa nyaman dan tidak ada tekanan di dalam perusahaan. Pengelolaan konflik yang baik selain dapat meningkatkan semangat kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Konflik kerja yang terjadi di PT. Dexa Medica Cabang Medan adalah konflik antara rekan kerja, yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim, disamping itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan.

Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres

kerja sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam berkerja. Stres seperti ini sering disebut *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi karyawan yang stres dalam pekerjaan yaitu: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada semangat kerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan semangat kerja karyawan. Karyawan harus memiliki semangat kerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila semangat kerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya target yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi dan karyawan tidak dapat memenuhinya secara penuh

Stres kerja yang terjadi pada PT. Dexa Medica Cabang Medan, karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan tuntutan waktu yang terbatas. Disamping itu karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang dikerjakan.

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk berkerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan didalam perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk berkerja lebih produktif.

Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, turunnya semangat kerja, diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan yang cenderung masuk kerja tidak pada waktunya. Untuk itu, PT. Dexa Medica Cabang Medan berusaha untuk mengurangi tingkat stress kerja karyawan dan meminimalisir konflik-konflik yang dianggap merugikan perusahaan.

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Terjadinya konflik kerja antar karyawan PT. Dexa Medica Cabang Medan sehingga perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah direncanakan.
2. Karyawan PT. Dexa Medica Cabang Medan merasa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar, sehingga membuat dirinya menjadi stres.
3. Terjadi penurunan semangat kerja karyawan PT. Dexa Medica Cabang Medan akibat konflik antar karyawan dan stres yang dialami karyawan.

B.LANDASAN TEORI

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Alwi (2016:33) menyatakan bahwa “Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Ini sangat penting karena tuntutan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat mengharuskan organisasi untuk bertindak secara cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Karsini (2016:2) menyatakan bahwa “Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah,

merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja”

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Konflik Kerja

Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat dan salah paham. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Menurut Hasibuan (2010:198) menyatakan bahwa “Persaingan dan konflik

sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat dan salah faham”.

Menurut pendapat Supomo (2018:100) menjelaskan “Pengertian konflik kerja dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

1. Pertentangan antara dua belah pihak atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain.
2. Pertentangan dengan hati nurani”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Konflik kerja muncul ketika ada dua atau lebih respon atau sederet tindakan atas sebuah peristiwa. Konflik tidak selalu menyatakan permusuhan, meskipun permusuhan bisa benar-benar menjadi bagian

terpenting dari konflik itu. Konflik dapat pula dikatakan sebagai ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan atau karena mereka memiliki status, tujuan nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda.

3. Konflik dalam Organisasi

Agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik.

Menurut Hasibuan (2017:120) menyatakan “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan alat dan wadah saja”.

Menurut Sudarso dan Edilius (2010:83) menyatakan “Istilah Organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu "*Organon*" yang dimaksudkan alat atau perkakas. Dengan demikian organisasi dapat diartikan sebagai suatu alat yang digunakan dalam

rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Hery (2017:1) menyatakan “Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tercipta apabila beberapa orang bergabung secara bersama-sama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri.

Menurut Mubarok (2017:127) menyatakan “Konflik menjadi isu serius dan dapat menciptakan kondisi sangat kacau yang

membuat pegawai hampir tidak mungkin bekerjasama. Di sisi lain, konflik organisasi menunjukkan adanya suatu dinamika, dan memiliki sifat positif bagi kemajuan organisasi”.

Konflik yang muncul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antar individu anggota organisasi. Apabila hubungan antar individu terganggu akibat adanya konflik, maka pribadi-pribadi yang berkonflik akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis tertekan. Orang-orang yang bekerja di bawah tekanan psikologis dapat mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi kerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja pribadi dan organisasi atau perusahaan menurun.

i. Pengertian Stres Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan

tersebut. Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Adapula stres yang dialami oleh para pekerja yang disebut dengan stres kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan atau pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan pegawai menjadi tertekan dan stres.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Menurut Noor (2016:10) menjelaskan bahwa “Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan

kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2012:200) menyatakan “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Menurut Julvia (2016:59) “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

ii. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan atau pegawai pada perusahaan.

Menurut Riadi (2016) dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Menurut Novitasari (2017:17) mengatakan “Organisasi adalah keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas

berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Umar (2009:331) menyatakan “Beban kerja yang tertanggung, garis laporan yang terbuka, gambaran kerja yang jelas, dan pelatihan manajemen akan membantu mencegah terjadinya stres kerja”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:40) “Beban kerja yang kurang harus ditambah sesuai dengan porsi yang telah ditetapkan agar tidak ada waktu yang mengganggu atau terbuang”.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan beberapa definisi para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Beban kerja berlebih secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Berdasarkan kondisi ini, orang harus bekerja berkejaran dengan waktu.

Sampai taraf tertentu, adanya batas waktu (*deadline*) dapat meningkatkan motivasi. Namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu maka dapat menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja.

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi merupakan kumpulan dari individu, atau unit, atau unsur yang dijadikan obyek atau sasaran penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dexa Medica Cabang Medan berjumlah 60 orang dengan menyebarkan angket pertanyaan.

Menurut Arikunto (2013:112) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antaranya 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan uraian di atas, direncanakan untuk dijadikan sebagai populasi adalah sebanyak 60 orang, karena kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan secara langsung.

Menurut Umar (2014:42) menyatakan bahwa “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, buku-buku

ilmiah, literatur dan bahan-bahan kuliah yang sesuai dengan judul skripsi ini sehingga diperoleh data sekunder.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian uji-F diperoleh nilai F-hitung konflik dan stres kerja sebesar $4,815 > F\text{-tabel} = 3,16$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu konflik dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dexe Medica Cabang Medan.

Terjadinya konflik kerja apabila konflik di dalam pekerjaan terus menerus menimpa karyawan maka karyawan pun merasa kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula dengan terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja ini adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi dan kondisi seperti apapun begitupun sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Syaifuddin Fahmi (2016) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja. Diharapkan penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan perusahaan terutama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk itu perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara menurunkan stres kerja dan konflik kerja karyawan di PT. Omega Mas Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan pada PT. Dexe Medica Cabang Medan, dengan variabel bebas yakni konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni semangat kerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. Dexe Medica Cabang Medan untuk lebih memperhatikan konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, pihak PT. Dexe Medica Cabang Medan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan dan pada akhirnya hal tersebut akan memberikan hasil yang positif terhadap kemajuan perusahaan sesuai dengan tujuan dan rencana organisasi di masa datang.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil variabel semangat kerja yang diterapkan PT. Dexe Medica Cabang Medan telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan variabel semangat kerja (Y) yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel konflik (X₁) dan stres kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- , (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, (2017), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, E. Saefuddin, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Novitasari, Erna, (2017), *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrant.
- Robbins Stephen P, (2011), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sudarso dan Edilius, (2010), *Koperasi dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- , (2011), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- , (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. T, Hani, (2017), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP, (2017), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Supomo, R, (2018), *Pengantar Manajemen*, Bandung: Yrama Widya.
- Tohardi, Ahmad, (2012), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju,
- Umar, Husein, (2009), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- , (2014), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jurnal, Website**
- Alwi, Muhammad, (2016), *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makasar*, Jurnal Analisis Pelayanan Publik, Volume 2, Nomor 1.
- El Eroy, Achmad Rozi, (2013), *Menyoal Semangat Kerja*, <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/08/menyoal-semangat-kerja/>, diakses tanggal 12 Januari 2019.
- Ellyzar, Nova, (2017), *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, Nomor 1.
- Fahmi, Syaifuddin, (2016), *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Kayawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan*, Jurnal Ekonomi Moderisasi, Volume 12, Nomor 3.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013), *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan RotiSalwa Trenggalek*, Jurnal EMBA, Volume 5, Nomor 1
- Julvia, Cristine, (2016), *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 10, Nomor 1.
- Karsini, (2016), *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*, *Journal Of Management*, Volume 2, Nomor 2.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar, (2016), *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1.