

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DI PT. PASOKA SUMBER KARYA PADANG

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE SPIRIT OF PT. PASOKA SUMBER KARYA PADANG

Rice Haryati; Novi Yanti; Tisa Serly Bonefa

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : tisabonefa@gmail.com

rice.haryatii@gmail.com novi.unespdg@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian sebanyak 108 orang dengan sampel sebanyak 85 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Karya. Variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Karya. Variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Pasoka Karya. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 40.6%. Sedangkan sisanya sebesar 59.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work conflict on morale at PT. Pasoka Sumber Karya Padang. The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in the study was 108 people with a sample of 85 people. Methods of data analysis in this study using multiple regression, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: The variable work stress partially has a significant negative effect on employee morale of PT. Pasoka Karya. Work conflict variable partially has a significant negative effect on employee morale at PT. Pasoka Karya. Work stress variables (X1) and work conflict (X2) simultaneously have a significant effect on work morale (Y) employees of PT. Pasoka Karya. The percentage contribution of the independent variable work stress (X1) and work conflict (X2) to the dependent variable work morale (Y) was 40.6%. While the remaining 59.4% is influenced by other variables outside this study such as job satisfaction, compensation, work environment and other factors.

Keywords: Job Stress, Work Conflict, Morale.

PENDAHULUAN

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.

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegairahan didalam 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. Adapun ciri-ciri dari semangat kerja yaitu tingkat absensi yang rendah dan *turn over* yang menurun. Dalam realisasinya semangat kerja dapat terlihat dari kehadiran karyawan untuk bekerja.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan semangat kerja dari karyawannya adalah PT. Pasoka Sumber karya. PT. Pasoka Sumber karya adalah afiliasi dari PT. Semen Padang yang bisnis utama pasoka adalah jasa penyaluran tenaga kerja *outsourcing*. Disamping itu, dikembangkan unit usaha jasa lain seperti jasa transportasi dan pengelolaan gudang serta usaha penjualan bahan bangunan dengan nama Plaza Bangunan Asoka. PT. Pasoka Sumber Karya juga mengembangkan bisnis usaha menjadi distributor semen di daerah Mentawai. Produk dan Jasa PT. Pasoka Sumber Karya sebagai berikut, jasa *outsourcing* tenaga kerja, pengelolaan gudang, general supplier, jasa pengelolaan transportasi semen, jasa konstruksi, distribusi semen padang wilayah Mentawai, jasa rental kendaraan, dan plaza bangunan asoka.

Dengan banyaknya produk dan jasa yang dikembangkan oleh PT. Pasoka Sumber Karya maka seharusnya karyawan memiliki semangat lebih dalam bekerja agar seluruh tujuan perusahaan tercapai dan memberikan dampak yang positif kepada karyawan seperti adanya bonus pada setiap periode tertentu atas tercapainya tujuan perusahaan. Namun, pada beberapa bulan terakhir terjadi beberapa hal yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan mulai menurun yaitu absensi karyawan dan *turn over* karyawan yang mengalami peningkatan. Permasalahan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Absensi dan Turn Over Karyawan periode April – September 2019

Bagian	Absensi						Turn Over					
	Periode (Bulan)						Periode (Bulan)					
	04	05	06	07	08	09	04	05	06	07	08	09
Jasa outsourcing tenaga kerja	3	5	0	1	4	5	1	1	0	0	1	2
engelolaan gudang	1	5	4	11	4	2	0	0	0	1	1	0
General supplier	1	0	1	3	2	1	2	0	0	3	3	0
Jasa pengelolaan transportasi semen	5	3	5	5	4	7	0	1	1	3	2	3
Jasa konstruksi	7	5	6	9	10	14	5	5	2	6	7	4
Distribusi semen Padang Mentawai	2	4	4	3	4	2	1	1	0	2	2	3
Jasa rental kendaraan	3	1	0	2	5	1	0	1	1	1	0	0
za bangunan asoka	5	7	7	4	9	9	0	2	1	0	2	2
Total	27	30	27	38	42	41	9	11	5	16	18	14

Sumber : PT. Pasoka Sumber Karya (2019).

Tabel diatas menggambarkan tingkat absensi dan turnover karyawan yang cukup tinggi. Hal ini tentu saja berhubungan dengan semangat kerja karyawan yang mana jika karyawan bersemangat dalam bekerja maka mereka tidak akan dengan mudah melakukan absen ataupun berhenti dari perusahaan. Setiap pekerjaan tentunya memiliki tanggungjawab yang berbeda – beda, namun tidak semua karyawan tepat untuk tanggungjawab tersebut. Beberapa karyawan malah menjadi stres akibat tidak sanggup menanggung tanggungjawab kerja yang menurutnya berat, namun beberapa karyawan lain merasa santai dengan tanggungjawab pekerjaan yang mereka peroleh. Dengan stres yang beberapa karyawan hadapi maka memicu konflik kerja karena psikologis mereka yang telah mengalami stres. Akibatnya sedikit kesalahan bisa menjadi besar karena stres kerja yang mereka alami memicu konflik kerja dan berakibat pada tidak semangatnya karyawan dalam bekerja.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa absensi dan turnover karyawan yang mengalami fluktuatif namun cenderung meningkat pada setiap bulannya. Pada bulan April absensi karyawan sebanyak 27 orang dengan turnover sebanyak 9 orang. Pada bulan Mei absensi karyawan sebanyak 30 orang dengan turnover sebanyak 11 orang. Pada bulan Juni absensi karyawan sebanyak 27 orang dengan turnover sebanyak 5 orang. Pada bulan Juli absensi karyawan sebanyak 38 orang dengan turnover sebanyak 16 orang. Pada bulan Agustus absensi karyawan sebanyak 42 orang dengan turnover sebanyak 18 orang. Pada bulan Septembet absensi karyawan sebanyak 41 orang dengan turnover sebanyak 14 orang. Absensi dan turnover terbanyak terjadi pada bulan Agustus. Hal ini tentu saja sangat berkaitan dengan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Melihat fenomena diatas, semangat kerja karyawan nampaknya mengalami penurunan selama periode 6 bulan terakhir. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah stres kerja dan konflik kerja yang terjadi pada lingkungan perusahaan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan disamping stres yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau

berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sisnis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Selain stres kerja, konflik yang terjadi pada saat bekerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan. Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014:718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau 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. Apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk perusahaan. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas. Misalnya saling berdiam diri atau tidak saling tegur sapa karena suatu hal, tidak masuk kerja bahkan berniat untuk keluar dari tempat kerja. Tingkat konflik yang tinggi dapat merintang keefektifan dari sebuah perusahaan, dapat mengakibatkan berkurangnya semangat kerja dari karyawan, meningkatnya kemangkiran/absensi dan meningkatnya *turnover* karyawan. Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bahkan tidak hanya bersifat material, melainkan dapat juga bersifat non material.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaifuddin Fahmi (2016) Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan yang mengatakan bahwa Stress Kerja Dan Konflik Kerja masing – masing berpengaruh negatif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Berikut dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andri Syahputra Akbar (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang mendapatkan hasil bahwa Stres Kerja Dan Konflik Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini pada dasarnya diadopsi dan mengacu pada penelitian terdahulu yang meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui kebenaran atas kecurigaan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasoka Sumber Karya”**.

Rumusan masalah

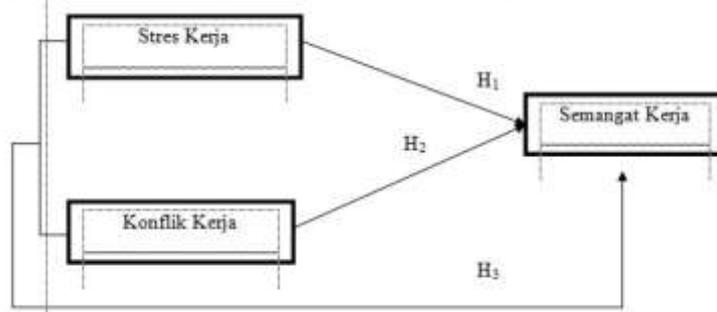
Rumusan masalah penting untuk menjadi penentu langkah selanjutnya dalam sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang ?

2. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang ?
3. Apakah stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang ?

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti yaitu stres kerja, konflik kerja dan pengaruhnya terhadap semangat kerja. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya
- H₂ : Diduga Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya
- H₃ : Diduga Stres Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pasoka Sumber Karya

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pasoka Sumber Karya sebanyak 108 orang dengan pengambilan sampel secara *probability sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 85 orang. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki – Laki	53	62.35
	Perempuan	32	37.65
	Total	85	100.00

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa karyawan laki – laki sebanyak 53 orang atau 62.35% lebih banyak dari pada karyawan perempuan sebanyak 32 orang atau 37.65%, hal ini dikarenakan karyawan yang banyak dibutuhkan adalah karyawan lapangan dan bersedia bekerja shift malam.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent
Valid 17 – 23 tahun	5	5.88
24 – 30 tahun	31	36.47
31 – 37 tahun	23	27.06
38 – 44 tahun	10	11.76
45 – 51 tahun	11	12.95
> 51 tahun	5	5.88
Total	85	100.00

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 24 - 30 tahun dengan jumlah 31 orang atau sebesar 36.47%. Dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja adalah karyawan fresh graduate dengan latar belakang pendidikan sarjana dan belum memiliki pengalaman kerja.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRES_KERJA	85	82.00	138.00	120.7647	11.08264
KONFLIK_KERJA	85	96.00	139.00	122.8588	7.39233
SEMANGAT_KERJA	85	101.00	141.00	122.0824	8.65229
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata variabel tertinggi berada pada variabel konflik kerja sedangkan nilai rata – rata variabel terendah berada pada variabel stres kerja.

Deskripsi Variabel

1. Pada indikator iklim politik didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator wewenang tidak memadai didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator subjektif didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kognitif didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator psikologis didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator perilaku didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator wewenang tidak memadai dan perilaku yang masing – masing yaitu sebanyak 81% dalam kategori sangat baik.
2. Pada indikator percekocokan atau perbedaan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator konflik emosional didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator konflik fungsional didapatkan rata – rata nilai TCR adalah 80% dengan kategori baik. Pada indikator konflik disfungsional didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator interpendensi kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kesalahan dalam afeksi didapatkan rata- rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat

baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada konflik disfungsi yaitu sebanyak 83% dalam kategori sangat baik.

3. Pada indikator individu bekerja dengan perasaan senang didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator menyesuaikan diri dengan teman - teman didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator adanya tingkat kepuasan ekonomi dan materi lainnya didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori baik. Pada indikator adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator absensi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kerja sama didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada menyesuaikan diri dengan teman – teman, absensi dan kerja sama nilai masing - masing yaitu sebanyak 82% dalam kategori sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorrectedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 85$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Motivasi (X1)

Hasil uji validitas variabel stress kerja (X1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Konflik Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel konflik kerja (X2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Hasil uji validitas variable Semangat Kerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,25$. Hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 85 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kualitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.248	6.410		11.114	.000
	STRES_KERJA	-.104	.046	-.287	-2.421	.019
	KONFLIK_KERJA	-.126	.028	-.481	-4.017	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 71,248 - 0,104 X_1 - 0,126 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 71,248 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai stres kerja dan konflik sama dengan nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 71,248. Dengan kata lain nilai semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya tanpa stres kerja dan konflik kerja adalah sebesar 71,248.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,104, Koefisien bernilai negatif artinya antara variabel stres kerja terhadap semangat kerja berpengaruh negatif. Jika terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka

semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya akan menurun sebesar 0,104 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0.126, Koefesien bernilai negatif artinya antara variabel konflik kerja terhadap semangat kerja berpengaruh negatif. Jika terjadi peningkatan variabel konflik kerja sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya akan menurun sebesar 0.126 satuan.

2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen semangat kerja (Y).

Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.406	3.814
a. Predictors: (Constant), KONFLIK_KERJA, STRES_KERJA				

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.406 atau 40.6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 0.406 atau 40.6%. Sedangkan sisanya sebesar 59.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.248	6.410		11.114	.000
	STRES_KERJA	-.104	.046	-.287	-2.421	.019
	KONFLIK_KERJA	-.126	.028	-.481	-4.017	.000
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1.98932. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel stres kerja adalah sebesar 2.421 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.98932. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,019 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- b. Nilai t hitung dari variabel konflik kerja adalah sebesar 4.017 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.98932. Sehingga t hitung > t tabel

dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.911	2	72.456	13.966	.000 ^b
	Residual	1238.640	82	5.188		
	Total	1383.551	84			

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA
b. Predictors: (Constant), KONFLIK_KERJA, STRES_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 13.966 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.95 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5% atau 0.05 jadi H_0 ditolak H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil analisa regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara variabel stres kerja terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan Stres Kerja akan berdampak pada penurunan Semangat Kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Dengan pengaruh yang signifikan maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan semangat kerja adalah dengan memperbaiki stres kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja menjadi suatu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam perusahaan. Jika hal ini tidak segera diatasi stres kerja akan membuat karyawan merasa gugup, cemas yang berlebihan, peningkatan emosi dan berpikir keras sehingga bisa mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu semangat kerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak, sehingga sudah selayaknya pihak manajemen perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saparudin (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat

yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh M. Ali Hanapiyah (2019) dengan judul Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Lujziani Achmad (2020) dengan judul Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil analisa regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan konflik kerja akan berdampak pada penurunan Semangat Kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan menghilangkan konflik kerja dalam perusahaan.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014:718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toto Widiato (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Merita Indriati (2015) dengan judul Pengaruh Stress, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "BAARIKLANA" Desa Kepung yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Istri Inten (2013) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bimasakti Denpasar yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) bersama sama memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Dengan pengaruh negatif maka dapat diketahui beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan

semangat kerja adalah stres kerja dan konflik kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres ditempat kerja. Sumber stres disebut juga *stressor* yaitu suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sedangkan konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Dua faktor tersebut yaitu stres kerja dan konflik kerja dapat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki karyawan. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin Fahmi (2016) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Asri Hidayat (2019) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Saparudin (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja baik secara parsial maupun simultan sama sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.
2. Variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.
3. Variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.

4. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 40.6%. Sedangkan sisanya sebesar 59.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. Maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bisa membantu perusahaan dalam menangani masalah stres kerja dan konflik kerja karyawan yaitu :

1. PT. Pasoka Sumber Karya harus terus memperhatikan masalah stres kerja yang terjadi dalam perusahaan, karena masalah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya setiap stres kerja meningkat maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk itu, pihak manajemen harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan menyangkut masalah psikologis mereka, dengan adanya tingkat stres kerja yang tinggi maka dapat mengakibatkan depresi, sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan baik. Pihak manajemen juga harus mewaspadai stres kerja yang berlebihan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk perilaku.
2. PT. Pasoka Sumber Karya harus terus memperhatikan masalah konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan, karena masalah konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya setiap konflik kerja meningkat maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk itu, pihak manajemen harus mampu meminimalisir dan menyelesaikan masalah konflik kerja dengan manajemen konflik yang baik, salah satunya dengan cara menciptakan suasana kekeluargaan yang erat dan kondusif di antara karyawan, sehingga semangat kerja karyawan dapat menjadi lebih baik kedepannya.
3. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Pasoka Sumber Karya perlu secara berkala melakukan kegiatan pelatihan dan kegiatan olahraga atau kegiatan hiburan lainnya yang berguna untuk memotivasi karyawan agar mereka mampu mengendalikan diri dengan lebih baik, karena dengan pengendalian diri yang baik akan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja tanpa adanya stres dalam bekerja dan konflik yang muncul dalam masa bekerja bisa di minimalisir, sehingga semangat kerja karyawan akan lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim M. 2017. Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wood Planting. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. Vol 2 No 3 Hal 286 – 296.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*. Ekasakti Press: Padang.
- Ahmad Tohardi. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju: Bandung
- Alex S Nitisemito. 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.

- Ana Catur Rina. 2015. Hubungan antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja. *SKRIPSI*. Universitas Gunadarma Jakarta
- Anak Agung Istri Inten. 2013. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bimasakti Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ashfaq Ahmed. 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR*. Vol 11 No 6 Hal 61 – 68.
- Asri Hidayat. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu Sosial*. Vol 14 No 2 Hal 21 – 29.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Charles Mwangi. 2013. Effects of Work Place Conflicts on Employee Performance in The Air Transport Industry In Kenya. *Prime Journal Of Business Administration and Management*. Vol 3 No 6 Hal 1083 – 1089.
- Chris Tawaqal. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang. *Jurnal Matua*. Vol 7 No 1 Hal 95 – 104.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *SKRIPSI*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- FX. Pudjo Wibowo. 2018. Effect of Work Conflict, Work Load and Work Environment on Employees Work Stress (Case Study at PT. Indoraya Internasional Di Yogyakarta). *ECO-BUSS*. Vol 1 No 1 Hal 28 –36.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariyanti. 2015. Tinjauan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Widya Bakti Semarang Bulan. *Jurnal Edukasi*. Vol 13 hal 29 – 40.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Lujziani Achmad. 2020. Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahtera Karya Utama) Sidoarjo. *Research Artikel*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- M. Ali Hanapiah. 2019. Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

- Maesanita. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Padang. *SKRIPSI*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliza. 2016. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumbar. *SKRIPSI*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Merita Indriati. 2015. Pengaruh Stress, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “BAARIKLANA” Desa Kepung. *ARTIKEL SKRIPSI*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Novalita Anisa. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Retail SPBU Coco Ulakkarang Padang. *SKRIPSI*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Novia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Duri. *JOMFEKON*. Vol 2 No 1 hal 1 –16.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saparudin. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Pembangkit Jawa Bali Services Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat. *Jurnal Kompetitif*. Vol 6 No 2 Hal 141 –158.
- Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2. Bumi Aksara: Jakarta.
- Satrio, Pramanos. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *SKRIPSI*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siti Krisnawati. 2018. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol 3 Special Issue Hal 285–292.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin Fahmi. 2016. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol 12 No 3 Hal 107 – 116.
- Toto Widiato. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol 2 No 4 Hal 564 – 571.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Yogi Marju Handry. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sitando Tunggul Hitam Padang. *SKRIPSI*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Zafer Adiguzel. 2019. Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *AKKAYA*. Vol 1 No 4 Hal 37 – 48.