



**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT DELAMIBRANDS
KHARISMA BUSANA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas SosialSains
Universitas Pembangunan PancaBudi

Oleh:

Yohana Siahaan

1715310382

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIALSAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT
DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA MEDAN

Medan, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(AHMAD ASWAN WARUWU S.E., M.S.M)

PEMBIMBING II

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S. Psi., M.Si)



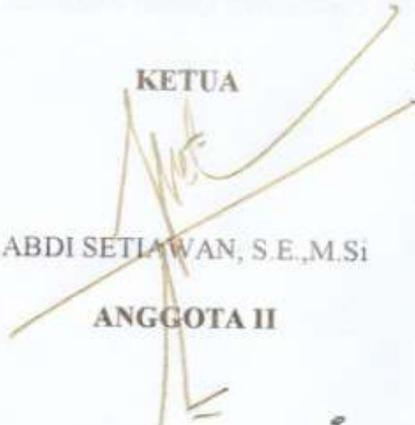
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT
DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA MEDAN

Medan, Juli 2021

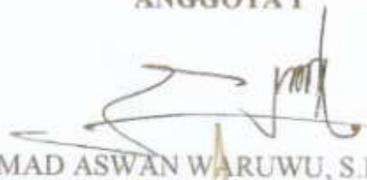
KETUA


ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si

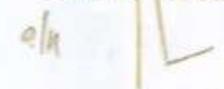
ANGGOTA II

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

ANGGOTA I


AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., MSM

ANGGOTA III


DR. ELFITRA DESY SURYA, S.E. M.M., CIQnR

ANGGOTA IV


MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB(Hons)., M.Si

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands KharismaBusana Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Yohana Siahaan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

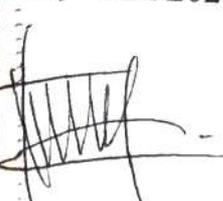
Nama : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
Fakultas : SosialSains
ProgramStudi :Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca BudiMedan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjanalengkap pada fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021



(Yohana Siahaan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: YOHANA SIAHAAN

Tempat/Tgl. Lahir

: BATU LIMA ASAHAN / 04 Mei 1997

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1715310382

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 144 SKS, IPK 3.53

Nomor Hp

: 081261728325

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perihal Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 22 Februari 2021

Pemohon,

(Yohana Siahaan)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 22 Februari 2021 15:29:26



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
Nama Mahasiswa : Yohana Siahaan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310382
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja PT.DelamiBrands Kharisma Busana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
26-01-2021	Revisi BAB 1, 2, 3		
30-01-2021	BAB LATAR BELAKANG		
16-02-2021	ACC SEMPRO		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si
Nama Mahasiswa : Yohana Siahaan
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310382
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20 Feb 2021	CHAPTER I		
	CHAPTER II		
	CHAPTER III		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
28 Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
26 Agustus 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 27 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YOHANA SIAHAAN
NPM : 1715310382
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Maret 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
04 Juni 2021	acc meja hijau	Disetujui	
09 Agustus 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 23 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13-R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Murniawan Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen	PM-UJMA-06-02	Revisi	: 00	Tgl Eff	: 23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	------	---------	---------------

Plagiarism Detector v. 1064 - Originality Report 6/7/2021 10:59:04 AM

Analyzed document: YOHANA SIAHAAN_1715310332_MANAJEMEN.docx - linked to: Universitas Pembangunan Pance Budi_License03

- Comparison: [Copy](#) [Rewrite](#) [Detecting language](#)
- Check type: [Internet Check](#)



Decoded document body analysis:
[Relation chart](#)



[Distribution graph](#)



[Top sources of plagiarism: 50](#)



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4457/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: YOHANA SIAHAAN

: 1715310382

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 25 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Kaibud Budi Utomo, ST, M Kom

s. Dokumen : FM-PERPUS-06-01

revisi : 01

l. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 23 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOHANA SIAHAAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Batu Lima / 04 Mei 1997
 Nama Orang Tua : BUDIMAN SIAHAAN
 N. P. M : 1715310382
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081261728325
 Alamat : Jln. Piring No. 9 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

YOHANA SIAHAAN
 1715310382

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2021 sampai Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan. Uji t menunjukkan Stres Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,137 dan signifikan sebesar 0,037 dan Konflik Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 10,627 dan memiliki signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 850,021 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 96,6% Semangat Kerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari Stres Kerja dan Konflik Kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Stres Kerja dan Konflik Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work stress and work conflict on employee morale at PT. Delamibrands Kharisma Clothing Medan. The sample in this study is a saturated sample where the entire population is used as a sample of 60 employees. This research was conducted from February 2021 to May 2021. This study used primary data processed with IBM Statistic SPSS 26. The data analysis technique used was multiple linear regression model. The results of this study indicate that work stress does not have a positive and significant effect on work morale and work conflict has a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee morale at PT. Delamibrands Kharisma Clothing Medan. The t-test shows that work stress has a t-count of 2.137 and is significant at 0.037 and Work Conflict has a t-count of 10.627 and a significance of 0.000. The F-test shows the F-count value obtained is 850,021 and is significant at 0.000. The results of the determination tests show that 96.6% of employees at PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan can be explained and obtained from work stress and work conflict, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Stress and Work Conflict and Work Morale

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAKPLAGIAT	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Semangat Kerja.....	9
a. Pengertian Semangat Kerja.....	9
b. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	10
c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	10
d. Indikator Semangat Kerja	11
2. Stress Kerja.....	13
a. Pengertian Stress Kerja.....	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	14
c. Indikator Stress Kerja	15
3. Konflik Kerja.....	17
a. Pengertian Konflik Kerja.....	17
b. Indikator Konflik Kerja	18
c. Faktor Terjadinya Konflik Kerja.....	18
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis.....	25

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
1. Tempat Penelitian	27
2. Waktu Penelitian	27
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	28
1. Variabel Penelitian.....	28
2. Defenisi Operasional.....	28
D. Populasi dan Sampel atau Jenis dan Sumber Data	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
3. Jenis dan Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Angket (Kuesioner).....	30
2. Dokumentasi	30
3. Wawancara	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
1. Uji Kualitas Data.....	31
a. Uji Validitas	31
b. Uji Reliabilitas	31
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
a. Uji Normalitas.....	32
b. Uji Multikolioneritas	32
c. Uji Heteroskedastisitas	32
3. Uji Regresi Linier Berganda.....	33
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	34
a. Uji Parsial (Uji t).....	34
b. Uji Simultan (Uji f)	35
c. Koefisien Determinai (R^2)	35

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	38
3. Deskripsi Karakteristik Responden	40
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
a. Variabel Stress Kerja (X1)	42
b. Variabel Konflik Kerja (X2)	46
c. Variabel Semangat Kerja (Y)	50
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	54
a. Pengujian Validitas	54

b. Pengujian Reliabilitas	56
6. Pengujian Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas Data	58
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
7. Uji Linier Berganda	62
8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
a. Uji Parsial (Uji t)	63
b. Uji Simultan (Uji f)	64
c. Uji determinasi	65
B. Pembahasan	66
1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Semangat Kerja	66
2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja	68
3. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Saran	71
B. Kesimpulan	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Schedule Proses Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Usia	40
Tabel 4.3 Pendidikan	41
Tabel 4.4 Masa Kerja	41
Tabel 4.5 X1.1 Tuntutan target yang terlalu tinggi membuat saya gelisa dan stress hari	42
Tabel 4.6 X1.2 Pekerjaan yang saya kerjakan terlalu berat dan hasil yang saya terima Juga tidak sesuai	43
Tabel 4.7 X1.3 Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	43
Tabel 4.8 X1.4 Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan Relative tidak kondusif	44
Tabel 4.9 X1.5 Tekanan dan desakan waktu yang diberikan perusahaan membuat Saya tidak nyaman dalam bekerja	44
Tabel 4.10 X1.6 Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat Terbatas	45
Tabel 4.11 X1.7 Arahan atasan yang kurang jelas membuat saya tidak dapat Menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya	45
Tabel 4.12 X1.8 Perusahaan tidak pernah memperhatikan kebutuhan karyawan	46
Tabel 4.13 X2.1 Saya mengalami konflik dengan rekan kerja akibat komunikasi tidak Baik soal pekerjaan	46
Tabel 4.14 X2.2 Saya Mengalami perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	47
Tabel 4.15 X2.3 Sikap dan bicara saya terkdang membuat kayawan lain tersinggung ..	47
Tabel 4.16 X2.4 Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan Dalam menyelesaikan pekerjaan	48
Tabel 4.17 X2.5 Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya Dan rekan kerja	48
Tabel 4.18 X2.6 Masing masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling Ketergantungan dengan unit kerja lainnya	49
Tabel 4.19 X2.7 Pembagian insentive yang tidak rata mengakibatkan saya dan rekan Berbeda pemahaman	49
Tabel 4.20 X2.8 Tugas yang diberikan atasn berbeda beda setiap karyawan sehingga Mengakibatkan konflik sesama karyawan	50
Tabel 4.21 Y1.1 Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran	50
Tabel 4.22 Y1.2 Saya tidak pernah abasen dalam bekerja	51
Tabel 4.23 Y1.3 Saya berusaha dating ketempat kerja lebih awal dari pada waktu Yang telah ditentukan	51
Tabel 4.24 Y1.4 saya sudan merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini	52
Tabel 4.25 Y1.5 Saya senang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan Pekerjaan	52
Tabel 4.26 Y1.6 Saya selalu melaukan pekerjaan dengan penuh semangat	53
Tabel 4.27 Y1.7 Saya selalu menjaga fasilitas perusahaan agar pekejaan saya Berjalan dengan baik	53

Tabel 4.28 Y1.Respon atasan yang baik membuat saya dan rekan kerja semakin Giat untuk melakukan pekerjaan dengn baik	54
Tabel 4.29 Uji Validitas Pernyataan Pada Variabel (X1) Stress Kerja.....	54
Tabel 4.30 Uji Validitas Pernyataan Pada Variabel (X2) Konflik Kerja	55
Tabel 4.31 Uji Validitas Pernyataan Pada Variabel (Y) Semangat Kerja.....	56
Tabel 4.32 Uji <i>Reliability Statistics</i> Stress Kerja (X1)	57
Tabel 4.33 Uji <i>Reliability Statistics</i> Konflik Kerja (X2).....	57
Tabel 4.34 Uji <i>Reliability Statistics</i> Semangat Kerja(Y)	58
Tabel 4.35 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	60
Tabel 4.36 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.39 Uji Simultan (Uji f)	65
Tabel 4.40 Model Summary	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Delamibrands Kharisma Busana Medan	38
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	62

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan terimakasih atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa di mana sampai saat ini kita masih diberi kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja PT Delamibrands Kharisma Busana Medan”.

Adapun maksud dan tujuan diajukannya penelitian skripsi ini adalah sebagai bahan atau informasi kepada pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan. Karena beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa stress dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan, sehingga berdampak buruk pada semangat karyawan. Dan perusahaan juga harus lebih memperhatikan komunikasi terhadap karyawan agar tidak terjadinya konflik akibat komunikasi yang tidak jelas, karena komunikasi juga harus disampaikan dengan baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan intruksi perintah dari perusahaan. Jika pekerjaan karyawan buruk maka hasil perusahaan juga buruk. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana karyawan dan kondisi karyawan di dalam perusahaan.

Dalam penyelesaian penelitian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca budi Medan
2. Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancabudiMedan
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.S.M selaku Dosen pembimbing I yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini.

6. Terimakasih Ayah dan Ibu tercinta yang sangat saya sayangi yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
7. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi penelitian ini

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat kepada semua pihak dan tak lupa kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan dari pembaca, agar skripsi ini bisa lebih baik lagi kedepannya.

Medan, Juli2021

Yohana Siahaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang memiliki dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan utama suatu perusahaan mencapai keuntungan yang maksimum dan keuntungan ini tercapai bila adanya produktivitas yang tinggi.

Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Untuk mengembangkan organisasi sesuai dengan tuntutan zaman, maka sumber daya yang ada di organisasi juga harus dikembangkan, oleh karena itu pengembangan sumber daya sangat diutamakan dalam organisasi terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang digunakan di dalam organisasi juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan kualitas setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang ada dalam susunan organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Semangat kerja adalah hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang antara individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kepedulian perusahaan, menjalankan tanggung

jawab dengan baik, membangun kerja sama antar karyawan dan pimpinan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif demi untuk membangkitkan suatu perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Menurut Burso (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban konflik, kelelahan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya.

Menurut CHR. Jimmy L. Gaol (2014:650) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Adapun reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, kehilangan spontanitas dan kreativitas, menunda atau menghindari pekerjaan. Stress yang terlalu besar dapat merusak kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan diluar, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti akan mengganggu prestasi kerjanya. Stress kerja yang mengakibatkan dampak negative terhadap karyawan sehingga mengakibatkan konflik dan menurunnya semangat kerja terhadap karyawan.

Selain stress kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas dari kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi yang berbeda satu dengan yang lain, perselisihan soal tujuan atau kepribadian. Perbedaan pendapat dalam organisasi merupakan penyebab munculnya konflik di dalam pekerjaan. Veithzal Rivai (2014:999) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua 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.

Stress kerja dan konflik kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat dan mengakibatkan pekerjaan selesai lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja menurun maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

PT Delamibrands Kharisma Busana Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail fashion. Di mana perusahaan ini menjual pakaian wanita maupun pria dengan kualitas produk yang terbaik. Persoalan mengenai semangat kerja sering dialami oleh karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan. Dapat terlihat pada karyawan di PT Delamibrands Kharisma Busana Medan selalu mengalami stres diakibatkan banyaknya beban pekerjaan yang diberikan perusahaan berupa pencapaian target setiap bulannya yang

mengakibatkan meningkatnya absensi dan sering terjadinya perpindahan karyawan. Perusahaan juga tidak memberikan bonus kepada karyawan meskipun karyawan telah memenuhi target yang diberikan perusahaan, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja dan mengakibatkan karyawan sepele dalam pekerjaannya karena merasa tidak diberikan balas jasa yang setimpal yang seharusnya mereka terima. Tingkat stress yang dialami karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan berbeda-beda, sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan komplain dari pelanggan juga dapat menambah stress kerja karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stress kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan.

Penyebab lain yang dialami karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan yaitu konflik kerja, penyebab ini muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan berbeda makna lain oleh karyawan lainnya, seperti perbedaan pandangan atau pendapat mengenai suatu hal yang terjadi antar individu yang ada di dalam perusahaan. Terjadinya kesalahpahaman, rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen perusahaan di bidang retail tersebut, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik kerja. Bahkan sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan yang terus menerus sehingga membuat suasana di dalam lingkungan kerja menjadi tidak

kondusif dan tidak dapat mengendalikan emosi, sehingga membuat turunnya semangat kerja, diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat padawaktunya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA MEDAN”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

a) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Perusahaan tidak memberikan balas jasa yang setimpal sehingga membuat semangat karyawan menurun.
2. Tuntutan dan tekanan dari perusahaan yang menyebabkan terjadinya stress kerja
3. Imbalan yang diterima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan sehingga mengakibatkan stress kerja.
4. Karyawan sering mengalami perbedaan pendapat dalam berkomunikasi antara sesama karyawan ataupun dengan atasan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman
5. Adanya stress kerja dan konflik kerja yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja.

b) Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang di inginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

c) Rumusan Masalah Penelitian

Adapun Rumusan masalah yang dibahas penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands KharismaBusana?
- 2) Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands KharismaBusana?
- 3) Apakah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands KharismaBusana?

d) Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis apakah stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands Kharisma Busana Medan
- b. Untuk menganalisis apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands Kharisma Busana Medan.

- c. Untuk menganalisis apakah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT Delamibrands Kharisma BusanaMedan.

2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan ilmu tentang bagaimana cara mengatasi permasalahan stres kerja dan konflik kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan di lapangan sehingga penulis lebih dalam lagi mengetahui tentang konflik yang berada di dalam lapangan.

b. BagiPerusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dampak positive bagi perkembangan di dalam perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan mendatang.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

3 Keaslian Penelitian

Penelitian ini replikasi dari penelitian Merita Indriati (2015) Universitas Nusantara PGRI Kediri yang berjudul : Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “Baariklana” Desa Kepung. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Delamibrands

Kharisma Busana Medan.

Perbedaan Penelitian ini terletak pada :

1. Variabel penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu stress, konflik dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stress kerja dan konflik kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja.

2. Jumlah Observasi/sampel(n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 32 karyawan atau responden, sedangkan penelitian ini seluruh jumlah karyawan dijadikan sebagai sampel sebanyak 60 karyawan atau responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di Home Industri Getuk Pisang “Baariklana” Desa Kepung. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Delamibrands Kharisma Busana Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Setiap karyawan yang bekerja diperusahaan yang paling utama selain gaji yang sesuai juga penting untuk mendapatkan kenyamanan yang cocok agar karyawan yang bekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan dengan tulus hati agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Tercapainya harapan karyawan tersebut maka akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi. Semangat kerja adalah suatu gambaran yang berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusias yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan segala pekerjaannya dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja menurut Drs. ec. Alex S. Nitisemito (2018:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan di dalam menjalankan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi akan membuat pekerja jadi lebih giat dalam bekerja, biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan menciptakan suasana akan jadi lebih bergairah dan lebih semangat karena karyawan yang bekerja akan lebih antusias di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan yang baik dan meningkat pada organisasi atau perusahaan dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki semangat kerja akan membuat dampak yang buruk dan dapat mendatangkan kerugian yang besar juga pada organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2018:167) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Produktivitas rendah
- b. Absensi
- c. Tingkat perpindahan yang tinggi (*turnover*)

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pada karyawan harus perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah, karena pada dasarnya semangat kerja akan tumbuh ketika suatu perusahaan selalu memberikan semangat kepada karyawan agar selalu giat bekerja. Pimpinan perlu menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi nyaman dan penuh semangat agar setiap karyawannya dapat merasa nyaman, dan tidak

jenuh. Dengan support dan binaan semangat dari perusahaan demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dalam hal ini harus selalu berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara yang mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan suatu pekerjaan yang baik hasilnya. Untuk dapat mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri ciri yang terlihat dalam kesehariannya.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018:160) yaitu :

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung menyelesaikan tugasnya dengan sesuai waktu yang tepat, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan baik atau buruk

2. Tingkatabsensi

Tingkat absensi yang rendah adalah salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena dapat dilihat dari presentase absen seluruh karyawan yang rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan(*Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai dengan keinginan mereka. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu, setia terhadap perusahaan dan senang bekerja di dalam perusahaan

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu tingkat kerusakan

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu tingkat kegelisahan

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujutan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress Kerja adalah suatu keadaan yang negative yang dialami oleh seorang karyawan di dalam perusahaan yang dapat menyebabkan tidak konsistennya di dalam bekerja, keadaan yang tidak nyaman dan terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga menyebabkan karyawan stress dalam bekerja.

Handoko dalam Wibowo (2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya

Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:157) Menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi yang buruk yang dialami oleh seseorang yang mempengaruhi proses berpikir atau melebihi batas kemampuan karyawan, perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Prof. Dr. Sondang P. Siagian P, M.P.A (2018:300) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh

terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pengertian stress kerja menurut para ahli:

Siagian (2014:300) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Rivai (2014:108) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan.

Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu diantaranya adalah :

1. kurangnya perhatian pemimpin terhadap keadaan karyawan yang memberikan pekerjaan di luar dari kemampuankaryawan.
2. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunyaproduktivitas.
3. Balas jasa perusahaan terlalu rendah terhadapkaryawan.
4. Terjadinya konflik antara karyawan terhadap atasan atau terhadap kelompok sesama karyawan
5. Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai targetkerja

a. Indikator Stress Kerja

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

Menurut Handoko (2014:201) “kondisi-kondisi yang menyebabkan stress disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*”. Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:

a. Beban kerja yang berlebihan

beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

b. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan merupakan permintaan yang tidak dapat dihindari pada lingkungan kerja sementara. Perasaan tertekan sebagai penerimaan individu seperti

peringatan pekerja, termotivasi, kemampuan bekerja dan memahami, tergantung pada sumber yang tersedia dan karakteristik personal.

c. Kualitas supervisi yang jelek

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, diperlukan seorang atasan. Sikap atasan yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter dianggap lebih kaku dan meminimalkan peranan karyawan. Pemimpin yang otoriter sering melakukan hal-hal yang tidak disukai oleh karyawan seperti mendelegasikan tugas dengan cara yang terkesan terlalu mendikte dan tidak dapat menerima masukan. Hal ini dianggap potensial menyebabkan stres kerja pada karyawan

d. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

tujuan perusahaan sering menemukan perbedaan persepsi yang disebabkan karena adanya perbedaan antara keinginan perusahaan dengan karyawan. Misalnya pihak manajemen dalam menentukan target penjualan, berorientasi pada keuntungan yang ingin didapat tanpa menyesuaikan terlebih dahulu dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat memicu ketegangan dan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

e. Hubungan pribadi di tempat kerja.

hubungan timbal balik, konflik, dukungan dan minat. Hubungan dengan orang lain bisa menjadi sumber stres atau sumber dukungan di tempat kerja. Jika hubungan dengan atasan baik, ada suasana hangat, bersahabat dan saling percaya. Akan tetapi, jika keadaan sebaliknya, atasan akan penuh kritik, sulit didekati, tidak bergairah, dan jauh.

3. Konflik kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya sakit hati. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, dan produktif. Berikut pengertian tentang konflik kerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2013:155) konflik kerja adalah “suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”

Menurut T. Hani Handoko (2017: 344) menyatakan bahwa :

“Konflik kerja adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Rahim (2014) mengatakan konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik antara individu maupun sosial seperti kelompok ataupun organisasi.

Bedasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Konflik Kerja

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

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

c. Faktor Terjadinya Konflik Kerja

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya konflik adalah ketidak sesuaian pendapat antara satu dengan yang lain dan sering terjadinya saling menyalahkan satu dengan yang lain di dalam pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik. Ada beberapa faktor konflik kerja yang sering terjadi terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan :

1. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk merupakan salah satu penyebab terjadinya konflik kerja. Salah satu yang sering terjadi ketika atasan memberikan tugas kepada bawahannya melalui pesan yang disampaikan kepada rekan kerjanya yang lain. Tentu saja karena tidak mendengarkan intruksi pesan secara langsung dari atasan sangat besar kemungkinan adanya kesalahan yang dilakukan karyawan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan suatu konflik tersendiri. Hindari memberikan intruksi perintah melalui perantara orang lain karena dapat menyebabkan kesalahpahaman interpretasi dari tugas yang dimaksud.

2. Perbedaan Kepribadian

Perbedaan kepribadian antara karyawan bisa juga menyebabkan terjadinya konflik kerja. Setiap orang punya kepribadian dan latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Contohnya, ada yang *introvert* dan ada yang *ekstrovert*. Walaupun misalnya sama-sama *introvert*, tapi pengalaman hidup yang dialami itu tak sama, sehingga menyebabkan perbedaan kepribadian pada setiap orang. Itulah sebabnya ketika satu sama lain tidak dapat saling memahami karakter masing-masing maka akan menyebabkan konflik yang membuat satu sama lain akan menghakimi.

3. Hubungan Yang Tidak Dekat

Seorang pemimpin harus bisa menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan agar dapat terjalin suasana kerja yang baik dan tidak menyebabkan konflik kesalahpahaman akibat terlalu menjaga jarak. Setiap

karyawan juga perlu menciptakan rasa persaudaraan, karena tempat kerja adalah ibarat rumah kedua. Sebagian besar waktu akan banyak dihabiskan untuk bekerja bersama-sama.

4. Tekanan Pekerjaan

Saat orang sedang mengalami banyak kerjaan yang dihadapi, maka tingkat stress akan meningkat. Orang akan lebih cepat cenderung emosi saat menghadapi sesuatu yang tidak disukainya. Misalnya, seseorang akan lebih mudah tersinggung dengan pendapat dan kritikan dari orang lain dan tidak dapat menerimanya.

5. Berbeda Pendapat

Di dalam pekerjaan salah satu yang dapat membuat pekerjaan menjadi baik baik saja adalah satu pendapat dan satu tujuan, jika satu sama lain beda pendapat dan beda tujuan maka di dalam pekerjaan akan selalu menimbulkan konflik yang memicu terjadinya ketidak kompak di dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah ketika satu dari karyawan beda pendapat dan tujuan dengan karyawan lain maka akan menimbulkan dampak konflik di dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Andri Syaputra Akbar 2018	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Perkebunan	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan

	Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai			signifikan stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja kartawan
Meriata Indriati (2015)	Pengaruh stres, konflik dan lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan home industry Getuk Pisang “baariklana” desa kepung	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Konflik kerja(X2), Lingkungan kerja (X3) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Variabel stress kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.
Dewi Ratna sari 2016	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja karyawan BRI Cabang Bekasi	Variable Independen : Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Variabel Dependen : Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan
Mega Krisdayanti 2017	Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Neures Putra di Kabupaten Subang Jawa Barat	Variabel Independen: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja kartawan

Chika Feroni Enjeli 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Marketing PT Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X3) Variabel Dependen: Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja
--------------------------	---	--	----------------------------------	--

Sumber, Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingi diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. (Rusiadi 2014:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Stress Kerja (XI) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri. Apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat terhadap situasi dan kondisi seperti apapun, begitupun sebaliknya.

Pernyataan teori tentang hubungan antara stress kerja terhadap semangat kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Munandar (2014:62) yang menyatakan bahwa stress dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan mampu merangsang seseorang untuk bekerja pada tingkat yang optimal dan menunjukkan semangat yang tinggi.

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

2. Pengaruh Konflik Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja(Y)

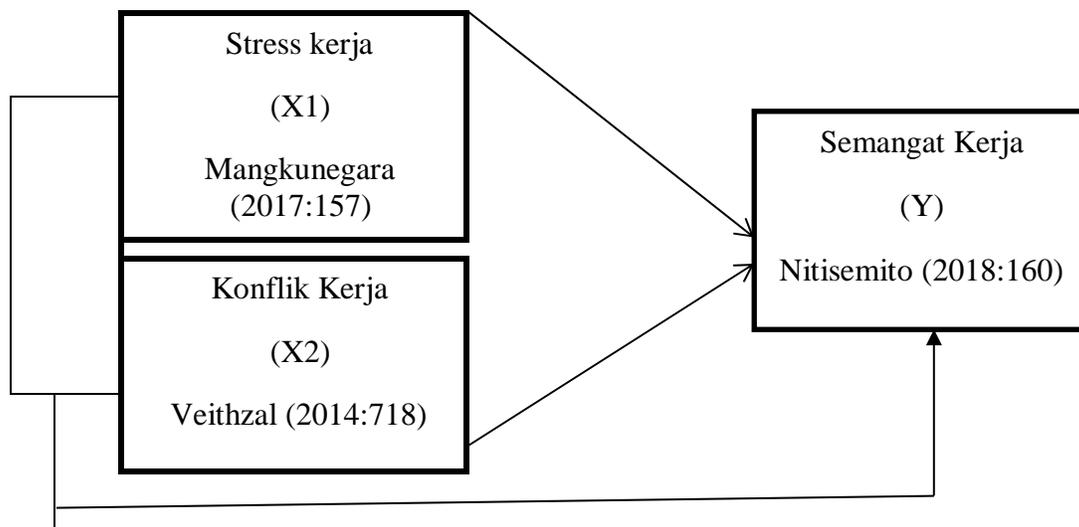
konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

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 semangat kerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja pribadi dan organisasi atau perusahaan menurun.

3. Pengaruh Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja

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. 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.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Prof. Dr. Sugiyono 2015:64). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Delamibrands Kharisma BusanaMedan
3. Stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian di dalam penelitian ini asosiatif penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013:13) penelitian kuantitatif merupakan salah satu penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian ini berfungsi guna untuk memperlancar penulis dalam meneliti dengan baik.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di PT DELAMIBRANDS
KHARISMA BUSANA MEDAN Jl. Putri Hijau No.1 Kesawan

2) Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari Januari 2021 sampai dengan selesai

Tabel 3.1
Schedule Proses Penelitian

No	Akti vitas	Bulan/Tahun															
		Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021									
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3	Seminar Proposal					■											
4	Pengumpulan Data					■											
5	Pengolahan Data						■	■	■	■							
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau															■	

Sumber: Diolah penulis, 2021

C. Variabel Penelitian dan DefenisiOperasional

1) VariabelPenelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (variabel) bebas yaitu : variabel bebas pertama Stress Kerja (X1), variabel bebas kedua Konflik Kerja (X2) serta variabel terkait yaitu Semangat Kerja (Y).

2) DefenisiOperasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Defenisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Skala
Stress kerja (X1)	Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya	<ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerjayang berlebihan b. Tekanan atau desakan waktu c. Kualitas supervisi yangjelek. d. Iklim politisiyang tidakaman. e. Arahan atasan yang kurang jelas f. Perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan g. Waktu yang sangat terbatas h. Target yang tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> Skala Likert

Konflik kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2013:155), konflik kerja adalah “suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik dengan rekan kerja 2. Koordinasi kerjayang tidakdilakukan. 3. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas. 4. Tugas yang tidakjelas (tidak ada deskripsi jabatan). 5. Perbedaan dalam orientasikerja. 6. Perbedaan dalam memehami tujuan 7. Perbedaan presepsi 8. Sikap bicara yang menyinggung 	Skala Likert
Semangat Kerja (Y)	semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Burso 2018:325)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan Tugas dengan tepat 2. Disiplin 3. Nyaman 4. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 5. Fasilitas yang baik 6. Bekerjasama dengan rekan kerja 7. Perhatian atasan yang baik 8. Selalu bergairah dalam bekerja 	

D. Populasi Dan Sampel Atau Jenis Dan SumberData

1) Populasi

Menurut sugiono (2015:80) Populasi adalah wilaya generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karasteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan nya. Maka populasi dalam penelitian ini karyawan yang berada di PT Delamibrands Kharisma Busana Medan Jln Putri Hijau Kesawan No 1 berjumlah 60 orang.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh". Menurut Sugiyono (2014:68) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel apabila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang". Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 Karyawan.

3) Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama) dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1) Angket (Kuesioner)

Adalah bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan yang menjadi objek penelitian penilaiannya menggunakan skala likert.

2) Dokumentasi

Adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dan dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung atau penelitian berupa kegiatan untuk mengumpulkan data-data sekunder yang dianggap berhubungan dengan penelitian.

3) Studi Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan :

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi dalam Sugiono 2017:112).

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan Menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah di dapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus di atas dapat dihitung dengan bantuan program *statistical product and service solution (spss)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda, maka akan dilaksanakan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al. 2013). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2016), "Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,0$ atau $VIF < 10$ maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016) “variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja, konflik kerja , terhadap semangat kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja (*dependen variable*)

X₁ = Stress Kerja (*independen variable*)

X₂ = Konflik Kerja (*independenvariable*)

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*MultipleRegression*)

ε = Error Tern/TingkatKesalahan

1. Uji Kesesuaian (*Test Goodness OfFit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (Stress kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat (Semangat kerja)

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, etal.2013)

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

Pengujian signifikansi dengan kriteria pengaruh keputusan adalah: Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ 5%

Pengaruh Konflik kerja terhadap Semangat Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap

Semangat Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) yaitu:

Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau
 $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ Tolak H_0 (Terima H_a), apabila
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidance Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi'et al 2013) :

$$F = \frac{R^2 \cdot (n - (k - 1))}{(1 - R^2) \cdot (k)}$$

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi

berganda K= Jumlah

Variabel

N= Jumlah Sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerjakaryawan

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerjakaryawan

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan yaitu:

- a. Terima H_0 (tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig\ F > \alpha\ 5\%$
- b. Tolak H_0 (terima H_a) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig\ F < \alpha\ 5\%$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi 2013). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan presentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Delamibrands Kharisma Busana

PT. Delamibrands Kharisma Busana Didirikan pada tahun 1979 oleh Mr. Johanes farial yang bergerak dalam bidang retail fashion. PT Delamibrands Kharisma Busana merupakan Perusahaan fashion multi-brand yang diakui secara internasional. PT Delamibrands Kharisma Busana berkomitmen untuk menyediakan gaya yang hebat, sesuai dengan selera dan pakaian dan aksesoris berkualitas tinggi untuk pria, wanita dan pelanggan junior. Perusahaan ini berdiri sebagai jawaban kuat yang dengan cepat mendapatkan pengakuan, kepercayaan dan pengikut besar dalam industri mode. Di bawah kepemimpinan dan visi kuat pendiri Johanes Farial, pada tahun 1979 PT Delamibrands Kharisma Busana meluncurkan WOOD dan John Far di Indonesia dan mulai melakukan distribusi secara nasional. Sejalan dengan posisinya sebagai pemimpin dalam industri fashion dan manufaktur, Perusahaan menggunakan Teknologi Manufaktur Berbayar Komputer yang paling mutakhir untuk meningkatkan efisiensi produksi dan memastikan pemotongan terbaik dan konsistensi pemotongan pada waktu produksi minimum. Pada tahun 2015 Perseroan membuka Pabrik Pakaiannya di Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia. Pabrik ini

mulai menerapkan "*New Concept - Life Style Store Direction*" untuk semua merk di bawah PT Delamibrands Kharisma Busana. Hingga sampai saat ini PT Delamibrands Kharisma Busana memiliki 8 Brands yang tersebar di seluruh Indonesia, yaitu : The Executive, Wood, Etcetera, Colorbox, Jockey, Wrangler, Tira, Lee. PT. Delamibrands Kharisma Busana memiliki 7 cabang toko di Kota Medan.

a. Visi dan Misi PT Delamibrands Kharisma Busana

1) Visi

Menjadi perusahaan fashion terkemuka, menjual produk dengankualitas dan nilai terbaik dengan pelayanan prima.

2) Misi

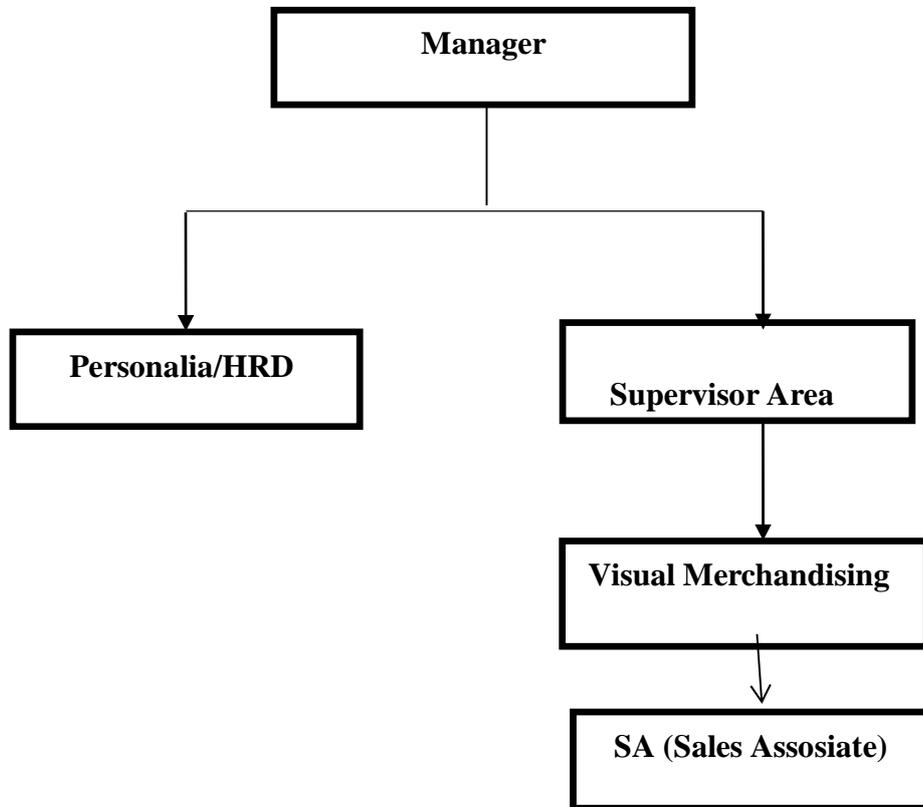
a. Prinsip-prinsip kami berdedikasi untuk bekerja sama dengan etika dan integritas tanpa kompromi. Kami mendorong orang- orang kami untuk menciptakan, berinovasi, menjadi pengusaha dan berusaha untuk yang terbaik, selalu.

b. Pemimpin kami Seiring berkembangnya organisasi yang benar- benar lebih besar dan membangkitkan kegembiraan secara eceran, kami tidak hanya meningkatkan kinerja Perusahaan, namun kami memimpin industri pakaian prestise ke arah yang baru.

c. Strategi perusahaan Seiring perjalanan strategis kami, kami menginvestasikan sumber daya yang lebih besar

dalam peluang kami yang paling menjanjikan berdasarkan kategori, merk, wilayah, dan saluran.

b. Stuktur Organisasi dan Pembagian Tugas



Sumber : PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Delamibrands Kharisma Busana Medan

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT

Delamibrands Kharisma Busana Medan :

1. Manager

Manager berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan dengan menjalankan tugas dan kewajiban sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para staff yang berada di dalamnya

- b. Pengendalian sumber daya manusia
 - c. Pengendalian aset yang ada pada perusahaan
 - d. Mengevaluasi pekerjaan Divisi
 - e. Memotivasi karyawan / menjadi *mentor* (pelindung) bagi karyawan
2. Personalia/HRD (*Human Resource Department*)
- a. Merekrut karyawan
 - b. Memonitoring karyawan
3. Supervisor Area
- Pimpinan pada perusahaan berdasarkan bagian dan memimpin karyawan antara 30-55 orang tergantung besar kecilnya organisasi tersebut.
4. Visual Merchandising
- Bertanggung jawab untuk tampilan display toko, pemajangan barang, penataan dan perapian counter agar lebih indah dan membuat suasana belanja yang menyenangkan bagi customer dengan tampilan yang rapi dan indah dipandang.
5. Sales Associate (SA)
- Memaksimalkan produktivitas kerja yang maksimal demi pencapaian target sales yang diberikan oleh perusahaan, menjaga tingkat *Shrinkage* (Angka kehilangan barang) dan memberikan informasi yang benar kepada pelanggan dan melayani pelanggan dengan pelayanan terbaik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap stress kerja, konflik kerja dan semangat kerja karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	38.3	38.3	38.3
	Perempuan	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang (61,7%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	4	6.7	6.7	6.7
	21-25 Tahun	51	85.0	85.0	91.7
	26-30 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan yang menjadi responden adalah karyawan yang berusia

21-25 tahun sebanyak 51 orang (85,0%) dari total responden

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	39	65.0	65.0	65.0
	SMK	17	28.3	28.3	93.3
	D3	3	5.0	5.0	98.3
	S1	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 39 orang (65,0%) dari total responden.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	54	90.0	90.0	90.0
	6-10 Tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana Medan yang menjadi responden yang memiliki masak kerja 1 – 5 Tahun yaitu sebanyak 54 oranng(90,0%) dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Stres Kerja, dan Konflik Kerja , dan 1 (satu) variabel terikat Semangat Kerja . Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut

lebih akurat.

Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban- jawaban yangdiperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

a. **Variabel Stres Kerja (X₁)**

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Stres Kerja (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Tuntutan target yang terlalu tinggi membuat saya gelisah dan stress setiap hari		Pekerjaan yang saya kerjakan terlalu berat, dan hasil yang diterima juga tidak sesuai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	6.7	2	3.3
Ragu-Ragu	8	13.3	6	10.0
Setuju	30	50.0	34	56.7
Sangat Setuju	18	30.0	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0
<i>Mean</i>	4,0333		4,1333	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item tuntutan target yang terlalu tinggi membuat saya gelisah dan stress setiap hari 30 responden (50,0%) yang menyatakan setuju dnegan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika tuntutan target yang terlalu tinggi membuat saya gelisah dan stress setiap hari.
- b) Untuk item pekerjaan yang saya kerjakan terlalu berat, dan hasil yang diterima juga tidak sesuai 34 responden (56,7%) yang menyatakan setuju dnegan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika

pekerjaan yang saya kerjakan terlalu berat, dan hasil yang diterima juga tidak sesuai.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Stres Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu Tinggi		Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	3	5.0	3	5.0
Setuju	44	73.3	47	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1667		4,1167	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi 44 responden (73,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat karyawan menjadi stress.
- b) Untuk item sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif 47 responden (78,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa jika sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Stres Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Tekanan dan desakan waktu yang diberikan perusahaan membuat saya tidak nyaman di dalam bekerja		Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.3	-	-
Ragu-Ragu	7	11.7	3	5.0
Setuju	33	55.0	43	71.7
Sangat Setuju	18	30.0	14	23.3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1167		4,1833	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item tekanan dan desakan waktu yang diberikan perusahaan membuat saya tidak nyaman di dalam bekerja 33 responden (55,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika tekanan dan desakan waktu yang diberikan perusahaan membuat saya tidak nyaman di dalam bekerja
- b) Untuk item waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas 43 responden (71,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menunjukkan bahwa jika waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Stres Kerja (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Arahan atasan yang kurang jelas membuat saya tidak dapat melakukan pekerjaan yang di berikannya		Perusahaan tidak pernah memperhatikan kebutuhan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	-	-	2	3.3
Ragu-Ragu	4	6.7	7	11.7
Setuju	46	76.7	33	55.0
Sangat Setuju	10	16.7	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1000		4,1167	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item arahan atasan yang kurang jelas membuat saya tidak dapat melakukan pekerjaan yang di berikannya 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menunjukkan bahwa jika arahan atasan yang kurang jelas membuat saya tidak dapat melakukan pekerjaan yang di berikannya.
- b) Untuk item perusahaan tidak pernah memperhatikan kebutuhan karyawan 33 responden (55,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan.

b. Variabel Konflik Kerja (X_2)

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya mengalami konflik dengan rekan kerja, akibat komunikasi yang tidak baik soal pekerjaan		Saya mengalami perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	6.7	4	6.7
Setuju	43	71.7	46	76.7
Sangat Setuju	13	21.7	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1500		4,1000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya mengalami konflik dengan rekan kerja, akibat komunikasi yang tidak baik soal pekerjaan 43 responden (71,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai

rata-rata 4,15. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan sering mengalami konflik dengan rekan kerja, akibat komunikasi yang tidak baik soal pekerjaan.

- b) Untuk item saya mengalami perbedaan pendapat demi mencapai tujuan 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan sering mengalami perbedaan pendapat demi mencapai tujuan.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja(X_{2,2})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Sikap dan bicara saya terkadang membuat karyawan tersinggung		Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.3	2	3.3
Ragu-Ragu	7	11.7	7	11.7
Setuju	33	55.0	33	55.0
Sangat Setuju	18	30.0	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1167		4,1167	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item sikap dan bicara saya terkadang membuat karyawan lain tersinggung 33 responden (55,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa sikap dan bicara saya terkadang membuat karyawan lain tersinggung.
- b) Untuk item saya merasakan antara saya dan rekan kerja

mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan 33 responden (55,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan antarasaya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja(X_{2.3})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya		Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	3	5.0	4	6.7
Setuju	43	71.7	46	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1833		4,1000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya merasakan terjadinya konflik emosional antara sayadan rekan kerja saya 43 responden (71,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya.
- b) Untuk item masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menunjukkan bahwa di setiap

masing-masing unit kerjadalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerjalainnya.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja
(X_{2.4})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Pembagian insentive yang tidak rata mengakibatkan saya dan rekan kerja saling berbeda pemahaman		Tugas yang diberikan atasan berbeda beda setiap karyawan sehingga mengakibatkan konflik sesama karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	5	8.3	4	6.7
Setuju	42	70.0	46	76.7
Sangat Setuju	13	21.7	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1333		4,1000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item pembagian insentive yang tidak rata mengakibatkan saya dan rekan kerja saling berbeda pemahaman 42 responden(70,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menyatakan bahwa dalam pembagian insentive yang tidak rata mengakibatkan saya dan rekan kerja saling berbeda pemahaman.
- b) Untuk item tugas yang diberikan atasan berbeda beda setiap karyawan sehingga mengakibatkan konflik sesama karyawan 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menyatakan bahwa setiap tugas yang diberikan atasan berbeda beda setiap karyawan sehingga mengakibatkan konflik sesama karyawan.

c. Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.13

Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y1.1)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran		Saya tidak pernah absen dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3.3
Ragu-Ragu	4	6.7	9	15.0
Setuju	46	76.7	31	51.7
Sangat Setuju	10	16.7	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1000		4,0833	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilairata-rata 4,10. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran.
- b) Untuk item saya tidak pernah absen dalam bekerja 31 responden (51,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan tidak pernah absen dalam bekerja.

Tabel 4.14

Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja(Y1.2)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan		Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	6.7	4	6.7

Setuju	43	71.7	46	76.7
Sangat Setuju	13	21.7	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1500		4,1000	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan 43 responden (71,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan.
- b) Untuk item saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya 46 responden (76,7%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja(Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan Pekerjaan		Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	6.7	4	6.7
Setuju	42	70.0	45	75.0
Sangat Setuju	14	23.3	11	18.3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1667		4,1167	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 42 responden (70,0%) yang menyatakan

setuju dengan nilai rata 4,16. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Untuk item saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat 45 responden (75,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

Tabel 4.16

Penilaian Responden Terhadap Indikator Semangat Kerja (Y1.4)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya selalu menjaga fasilitas perusahaan agar pekerjaan saya dapat berjalan dengan baik		Respon atasan yang baik membuat saya dan rekan kerja semakin giat untuk melakukan pekerjaan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.3	-	-
Ragu-Ragu	7	11.7	3	5.0
Setuju	33	55.0	44	73.3
Sangat Setuju	18	30.0	13	21.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1167		4,1667	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

- a) Untuk item saya selalu menjaga fasilitas perusahaan agar pekerjaan saya dapat berjalan dengan baik 33 responden (55,0%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika selalu menjaga fasilitas perusahaan agar pekerjaan saya dapat berjalan dengan baik.

- b) Untuk item respon atasan yang baik membuat saya dan rekan kerjasamakin giat untuk melaukan pekerjaan dengan baik 44 responden (73,3%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika responden atasan yang baik membuat saya dan rekan kerja samakin giat untukmelaukan pekerjaan dengan baik.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butirpertanyaan dianggap valid (Rusiadi,etal.2013)

Tabel 4.17 Uji Validitas

No.	Variabel Penelitian	Item Kuisiner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Stres Kerja (X1)	P1	.606	.030	Valid
		P2	.900		Valid
		P3	.729		Valid
		P4	.626		Valid
		P5	.889		Valid
		P6	.687		Valid
		P7	.605		Valid
		P8	.889		Valid
2	Konflik Kerja (X2)	P1	.830	.030	Valid
		P2	.728		Valid
		P3	.752		Valid
		P4	.752		Valid
		P5	.774		Valid
		P6	.693		Valid
		P7	.807		Valid
		P8	.728		Valid
		P1	.693	.030	Valid
		P2	.758		Valid
		P3	.830		Valid

3	Semangat Kerja (Y)	P4	.728	Valid
		P5	.794	Valid
		P6	.653	Valid
		P7	.743	Valid
		P8	.822	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 60$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variable Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Semangat Kerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan mengukur variable penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$)0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Stres Kerja (X1)	.916	8
2	Konflik Kerja (X2)	.923	8
3	Semangat Kerja (Y)	.921	8

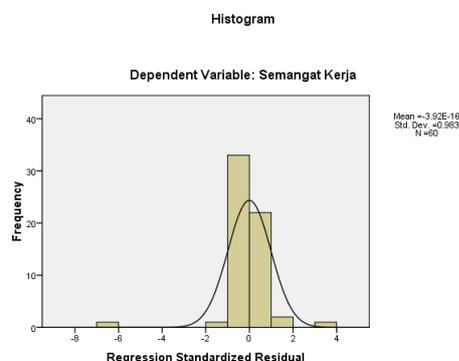
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Semangat Kerja (Y) lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al.2013).



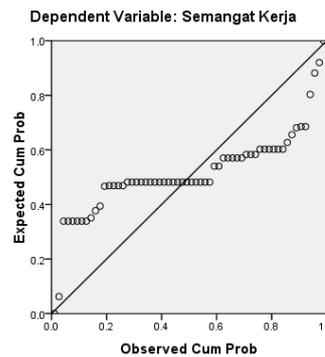
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian

normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelnacaran berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residualnya berdistribusi normal

Tabel 4.19
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat Kerja
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	33.0000
	Std. Deviation	3.66384
Most Extreme Differences	Absolute	.291
	Positive	.291
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		2.253
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat di lihat bahwa hasil pengelolaan data tersebut besar nilai signifikan Kolmogorov Smirnov sebesar 2,253, maka dapat disimpulkan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Sugiyono (2016), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan

kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji MultikolinieritasCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.851	.802		1.061	.293		
Stres Kerja	.150	.070	.166	2.137	.037	.095	10.577
Konflik Kerja	.825	.078	.825	10.627	.000	.095	10.577

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Pada Tabel 4.20 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

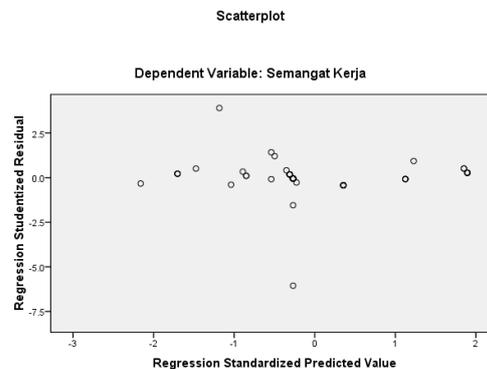
- 1) Variabel Stres Kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,095 dan VIF = 10,577.
- 2) Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,095 dan nilai VIF = 10,577.

Berdasarkan hasil pengelolaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak seimbangan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Sugiyono (2016) “variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai variabel independen (homokedastisitas).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.21 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.851	.802		1.061	.293		
Stres Kerja	.150	.070	.166	2.137	.037	.095	10.577
Konflik Kerja	.825	.078	.825	10.627	.000	.095	10.577

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diperoleh regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,851 + 0,150 X_1 + 0,825 X_2 + e$$

Interprestasi dari regresi liner berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 0,851
- b. Jika terjadi peningkatan Stres Kerja sebesar 1 (satu), maka Semangat Kerja akan meningkat

sebesar 0,150 atau 15,0%

- c. Jika terjadi peningkatan Konflik Kerja sebesar 1(satu), maka SemangatKerja akan meningkat sebesar 0,825 atau 82,5%

b. Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, etal.2013).

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_o diterima $P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_o ditolak

**Tabel 4.22 Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.851	.802		1.061	.293		
Stres Kerja	.150	.070	.166	2.137	.037	.095	10.577
Konflik Kerja	.825	.078	.825	10.627	.000	.095	10.577

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat di lihat bahwa:

- 1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja dilihat bahwa $t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,037 > 0,05$, maka H_o ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2) Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja dilihat bahwa $t_{hitung} 10,627 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Tabel 4.23 Uji Simultan (F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.307	2	383.153	850.021	.000 ^a
	Residual	25.693	57	.451		
	Total	792.000	59			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.23 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 850,021$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,50 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Stres Kejadian Konflik Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja ($F_{hitung} > F_{tabel} 850,021 > 2,50$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya Stres Kerja dan Konflik Kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (Semangat Kerja). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi 2013). Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 4.24 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.966	.67138

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,966 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 96,6% Semangat Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Stres Kerja dan Konflik Kerja . sedangkan $100\% - 96,6\% = 3,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja. Variabel ini Stres Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (nilai koefisien $t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,037 > 0,05$). maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

Wibowo (2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi prosesberpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan suatu pekerjaan yang baik hasilnya. Untuk dapat mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri ciri yang terlihat dalam kesehariannya.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja. Variabel ini Konflik Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Kerja (nilai koefisien $t_{hitung} 10,627 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Rahim (2014) mengatakan konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik antara individu maupun sosial seperti kelompok ataupun organisasi. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangai hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya sakit hati. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, dan produktif

3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 850,021$

sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,50 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Stres Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ 850,021 > 2,50 pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Nitisemito (2018) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan di dalam menjalankan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi akan membuat pekerja jadi lebih giat dalam bekerja, biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan yang paling utama selain gaji yang sesuai juga penting untuk mendapatkan kenyamanan yang cocok agar karyawan yang bekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan dengan tulus hati agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Tercapainya harapan karyawan tersebut maka akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Telah diketahui jika variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika Stres Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (nilai koefisien $t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,037 > 0,05$). maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

Besarnya pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Semangat (Y) sebesar 2,137, maka berarti setiap ada Stres Kerja (X_1), maka akan meningkat Semangat Kerja (Y) sebesar 213,7 (satuan).

- 2) Telah diketahui jika variabel Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan.

Teruji dan dapat diterima variabel Konflik Kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (nilai koefisien $t_{hitung} 10,627 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$). maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Besarnya pengaruh Konflik Kerja (X_1) terhadap Semangat (Y) sebesar 10,627 maka berarti setiap ada Konflik Kerja (X_2), maka akan meningkat Semangat Kerja (Y) sebesar 10,627 (satuan).

- 3) Telah diketahui jika variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan. Teruji dan dapat diterima Stres Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 850,021 > 2,50 pada signifikan 0,000 < 0,05).

B. Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan lebih memperhatikan penyebab stres kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.
- 2) Disarankan kepada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan agar tidak terjadinya konflik antara sesama karyawan ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

- 3) Disarankan kepada PT. Delamibrands Kharisma Busana Medan agar setiap karyawan yang bekerja diperusahaan yang paling utama selain gaji yang sesuai juga penting untuk mendapatkan kenyamanan yang cocok agar karyawan yang bekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan dengan tulus hati agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Tercapainya harapan karyawan tersebut maka akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Aksara. Jakarta : P Gramedia Pustaka Aksara

asibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta:

Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.

Prenadamedia Group.Fahmi. (2014). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet GAOL, C. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Mangkunegara A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya, Bandung Empat.Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ndoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi
Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Ruslina. (2014). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja pada Wanita Bekerja*, Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: USU Press Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sondang Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 7, Jakarta, Bumi
Conley Tiffany

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet Alfabet.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT

veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:

RajaGrafindo Persada.

Wibowo, I.G.P. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. UD. Ulam Sari Denpasar. Tesis. Program Magister Manajemen. Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.