

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada BPR Kawan Malang

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Selatan,
e-mail : sitinuraisah958@gmail.com

Penulis Korespondensi.Siti Nur Aisah, Program
Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan,
e-mail : sitinuraisah958@gmail.com

A B S T R A K

Objektif. stres dan konflik merupakan salah satu hambatan dalam bekerja, perusahaan diminta mampu menangani permasalahan tersebut agar tidak menurunkan semangat dan kinerja.

Material and Metode. Asosiatif kausal, secara kuantitatif dan populasi sebanyak 60.

Hasil. Stres dan konflik mempengaruhi semangat dan kinerja, berdasarkan $Y_2=0.463X_1+0.236X_2+0.247Y_1$, yang artinya stres dan konflik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat dan kinerja.

Kesimpulan. Stres dan konflik di dalam pekerjaan berpengaruh terhadap semangat dan kinerja.

Kata kunci :

Stres, Konflik, Semangat, dan Kinerja

A B S T R A C T

Objective. *Stress and conflict are one of the obstacles to work, companies are asked to be able to handle these problems so as not to reduce morale and performance.*

Materials and Methods. *Causal associative, quantitatively and with a population of 60.*

Results. *Stress and conflict affect morale and performance, based on $Y_2=0.463X_1+0.236X_2+0.247Y_1$, which means stress and conflict have a significant influence on morale and performance.*

Conclusion. *Stress and conflict at work affect morale and performance.*

Keywords :

Stress, Conflict, Morale, and Performance

1. PENDAHULUAN

Peran karyawan dalam suatu kegiatan sangat diperlukan, dimana karyawan memiliki peran dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan akan dapat berjalan lancar jika didukung oleh pimpinan, maka itu pimpinan memiliki peran besar terhadap karyawan. Stres kerja dan konflik sering terjadi di perusahaan, dimana mempengaruhi semangat kerja dan kinerja.

Krisna, Ninin, Reina, (2023), Stres Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja dengan metode kuantitatif. Hasilnya stres dan konflik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat. Fikiana, Budi, dan Wike (2023), Stres dan Konflik Terhadap Kinerja. Menggunakan metode verifikatif. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh.

Stres merupakan salah satu bentuk ketegangan, dimana ketegangan tersebut berdampak terhadap tubuh dan pikiran, King (2018:2). Stres sendiri bisa dikatakan suatu bentuk ketidakpuasan dalam situasi bekerja, dapat dilihat dalam bentuk emosi, antara lain: cemas, tidak bergairah dalam melakukan kerja, cepat marah, frustrasi, cenderung cepat bosan, dan kelelahan. Stres yang dialami karyawan diharapkan dapat dilihat oleh pimpinan dan pimpinan memberikan penanganan akan stres yang terjadi

dikarenakan stres ini dapat berdampak pada kinerja. Selain stres konflik juga perlu penanganan, dikarenakan konflik adalah suatu kondisi antara dua pihak atau lebih dimana didalamnya ada perbedaan, Enny (2019:72). Maka itu stres kerja dan konflik kerja sangat perlu dipahami dan ditangani oleh pimpinan dikarenakan mempengaruhi semangat dan kinerja para karyawan. Semangat kerja dapat diartikan suasana kerja yang memunculkan kegairahan dalam bekerja dan mampu menjadikan semangat bekerja secara lebih baik dan produktif, Busro (2018:325). Kinerja menjadi suatu hasil dan tercapainya karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawabnya, Kasmir (2019:184). Perusahaan diharapkan dapat menangani dan menyelesaikan stres dan konflik agar tidak mengganggu semangat dan kinerja.

Penelitian ini menguji dan menjelaskan stres dan konflik seberapa besar mempengaruhi semangat dan kinerja. Dimana dapat melakukan penanganan menghadapi stres dan konflik, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja BPR Kawan Malang.

2. MATERIAL DAN METODE

Asosiatif kausal merupakan metode analisis yang digunakan, populasi sebanyak 60 dengan menggunakan sampling jenuh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Penelitian stres dan disiplin terhadap semangat dan kinerja. Diharapkan mampu menilai berapa besar pengaruhnya. Sampel yang dipakai sebanyak 60.

3.1.1 Variabel Stres (X_1)

Tabel 1
Variabel Stres

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{1.1}$	$X_{1.1.1}$	0	0%	0	0%	15	20%	25	50%	20	30%	3.89
	Mean Indikator Tuntutan Tugas ($X_{1.1}$)											
$X_{1.2}$	$X_{1.2.1}$	0	0%	0	0%	10	10%	40	80%	10	10%	3.80
	Mean Indikator Tuntutan Peran ($X_{1.2}$)											
$X_{1.3}$	$X_{1.3.1}$	0	0%	0	0%	0	0%	50	90%	10	10%	3.86
	Mean Indikator Tuntutan Antar Pribadi ($X_{1.3}$)											
$X_{1.4}$	$X_{1.4.1}$	0	0%	0	0%	15	20%	35	70%	10	10%	3.84
	Mean Indikator Struktur Organisasi ($X_{1.4}$)											
$X_{1.5}$	$X_{1.4.1}$	0	0%	0	0%	0	0%	50	90%	10	10%	3.82
	Mean Indikator Kepemimpinan Organisasi ($X_{1.5}$)											

Sumber: 2023

Stres menjelaskan tuntutan tugas ($X_{1.1}$) sebesar 3.89 tergolong kategori baik. Tuntutan peran ($X_{1.2}$) sebesar 3.80 tergolong kategori baik. Tuntutan antar pribadi ($X_{1.3}$) sebesar 3.86 tergolong kategori baik. Struktur organisasi ($X_{1.4}$) sebesar 3.84 tergolong kategori baik. Kepemimpinan organisasi ($X_{1.5}$) sebesar 3.82 tergolong kategori baik.

3.1.2 Variabel Konflik Kerja (X_2)

Tabel 2
Variabel Konflik Kerja

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
$X_{2.1}$	$X_{2.1.1}$	10	10%	10	10%	30	70%	10	10%	0	0%	3.64
	Mean Indikator Kesalahan Komunikasi ($X_{2.1}$)											
$X_{2.2}$	$X_{2.2.1}$	0	0%	0	0%	20	20%	40	80%	0	0%	3.50
	Mean Indikator Perbedaan Tujuan ($X_{2.2}$)											
$X_{2.3}$	$X_{2.3.1}$	0	0%	0	0%	20	20%	35	75%	5	5%	3.78
	Mean Indikator Penilaian Atau Persepsi ($X_{2.3}$)											
$X_{2.4}$	$X_{2.4.1}$	0	0%	5	5%	20	20%	30	70%	5	5%	3.61
	Mean Indikator Interdependensi Aktivitas Kerja ($X_{2.4}$)											
$X_{2.5}$	$X_{2.5.1}$	11	12%	10	10%	10	10%	29	61%	0	0%	3.60
	Mean Indikator Kesalahan Dalam Afeksi ($X_{2.5}$)											

Sumber: 2023

Variabel konflik kerja menjelaskan kesalahan komunikasi ($X_{2.1}$) sebesar 3.64 tergolong kategori baik. Perbedaan tujuan ($X_{2.2}$) sebesar 3.50 tergolong kategori baik. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi ($X_{2.3}$) sebesar 3.78 kategori baik. Interdependensi aktivitas kerja ($X_{2.4}$) sebesar 3.61 terletak pada kategori baik. Kesalahan dalam afeksi ($X_{2.5}$) sebesar 3.60 terletak pada kategori baik.

3.1.3 Variabel Semangat Kerja (Y_1)

Tabel 3
Variabel Semangat Kerja

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
$Y_{1.1}$	$Y_{1.1.1}$	0	0%	0	0%	0	0%	35	70%	25	30%	3.87
	Mean Indikator Produktivitas Karyawan ($Y_{1.1}$)											
$Y_{1.2}$	$Y_{1.2.1}$	0	0%	0	0%	0	0%	50	90%	10	10%	3.90
	Mean Indikator Absensi ($Y_{1.2}$)											

Y _{1.3}	Y _{1.3.1}	0	0%	20	40%	20	40%	15	15%	5	5%	3.51
	Mean Indikator Perpindahan Karyawan (Y _{1.3})											
Y _{1.4}	Y _{1.4.1}	30	70%	20	20%	10	10%	0	0%	0	0%	3.50
	Mean Indikator Kerusakan (Y _{1.4})											
Y _{1.5}	Y _{1.5.1}	25	45%	27	47%	8	8%	0	0%	0	0%	3.69
	Mean Indikator Kegelisahan Karyawan (Y _{1.5})											
Y _{1.6}	Y _{1.6.1}	40	80%	5	5%	15	15%	0	0%	0	0%	3.69
	Mean Indikator Kegelisahan Karyawan (Y _{1.6})											
Y _{1.7}	Y _{1.7.1}	55	95%	3	3%	2	2%	0	0%	0	0%	3.74
	Mean Indikator Pemogokan Kerja (Y _{1.7})											

Sumber: 2023

Variabel semangat kerja menjelaskan produktivitas karyawan (Y_{1.1}) 3.87 tergolong kategori baik. Tingkat absensi (Y_{1.2}) 3.90 tergolong kategori baik. Tingkat perpindahan karyawan (Y_{1.3}) 3.51 tergolong kategori baik. Kerusakan (Y_{1.4}) 3.50 tergolong kategori baik. Kegelisahan karyawan (Y_{1.5}) 3.69 tergolong kategori baik. Tuntutan dari karyawan (Y_{1.6}) 3.81 tergolong kategori baik. Pemogokan kerja oleh karyawan (Y_{1.7}) 3.74 tergolong kategori baik.

3.1.4 Variabel Kinerja (Y₂)

Tabel 4
Variabel Kinerja

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{2.1}	X _{2.1.1}	0	0%	0	0%	0	0%	5	5%	55	95%	3.89
	Mean Indikator kualitas kerja (Y _{2.1})											
Y _{2.2}	X _{2.2.1}	0	0%	0	0%	0	0%	8	8%	52	92%	3.90
	Mean Indikator Kuantitas Kerja (Y _{2.2})											
Y _{2.3}	X _{2.3.1}	0	0%	0	0%	2	2%	17	19%	42	89%	3.92
	Mean Indikator Pelaksanaan tugas (Y _{2.3})											
Y _{2.4}	X _{2.4.1}	0	0%	0	0%	0	0%	13	16%	47	84%	3.95
	Mean Indikator Tanggung jawab (Y _{2.4})											

Sumber: 2023

Variabel kinerja menjelaskan kualitas kerja (Y_{2.1}) 3.89 tergolong kategori baik. Kuantitas Kerja (Y_{2.2}) 3.90 tergolong kategori baik. Pelaksanaan tugas (Y_{2.3}) 3.92 tergolong kategori baik. Tanggung jawab (Y_{2.4}) 3.95 tergolong kategori baik.

3.2 Analisis Inferensial

3.2.1 Hasil Analisis Variabel Stres dan Konflik Terhadap Semangat

Tabel 5
Hasil Koefisien Jalur Variabel Stres dan Konflik Terhadap Semangat

Variabel	Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Semangat (Y_1)	Stres (X_1)	0,260	1,020	0,024	Signifikan
	Konflik(X_2)	0,310	2,501	0,001	Signifikan
$T_{\text{tabel}} = 0.05$ $R_{\text{Square}} = 0.404$					

Sumber: 2023

3.2.2 Hasil Analisis Variabel Stres dan Konflik Terhadap Semangat Dan Kinerja

Tabel 6
Hasil Koefisien Jalur Variabel Stres dan Konflik Terhadap Semangat Dan Kinerja

Variabel	Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y_2)	Stres Kerja (X_1)	0,463	4,367	0,001	Signifikan
	Konflik Kerja(X_2)	0,236	2,753	0,01	Signifikan
	Semangat Kerja (Y_1)	0,247	2,519	0,014	Signifikan
$T_{\text{tabel}} = 0.05$ $R_{\text{Square}} = 0.536$					

Sumber: 2023

4. KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan stres dan konflik memiliki pengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pengujian dari nilai R Square. Meskipun berpengaruh stres dan konflik berdasarkan pengujian diharapkan mampu diatasi, dikarenakan dalam kehidupan tidak akan lepas dari konflik begitupun

juga dengan stres bagaimana cara mengatasi stres itu sendiri sehingga stres itu dapat ditangani dengan mencari penyebab stres itu terjadi dan mencari jalan keluar. Harapannya pimpinan tidak menjadikan stres dan konflik sebagai masalah melainkan mencari jalan keluar, dikarenakan stres dan konflik bisa disebabkan dari dalam perusahaan yang mana akan berdampak pada semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ucapkan terima kasih banyak pada BPR Kawan telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa majalah/jurnal ilmiah:

Fernanda, Krisna. Salmah, Non Ayu. Ninin, Damayanti, Reina. (2023). pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agri Tirta Lestari Banyuasin. *Jurnal Manajemen dan Investasi (Maninvestasi)*, Vol. 4 No.2, Agustus: 75-83.

Fikiana. Rismayadi, Budi, & Pertiwi, Wike. (2023), Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Vol. 11 No.2. Juli: 1885-1894.

Pustaka yang berupa judul buku:

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.