

PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DESA TEGAL HARUM DENPASAR BARAT

¹I Made Erwinanda Pasek Guntur, ²Anak Agung Dwi Widnyani, ³Ni Putu Ayu Sintya Saraswati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹dedeerwinanda@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat mengelola perusahaan sehingga memperoleh sumber daya yang bersinergi demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan semua faktor-faktor produksi yang tersedia atau dimiliki menjadi lebih produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum denpasar barat.

Populasi penelitian adalah sebanyak 31 orang, terdiri dari perbekel sampai dengan staf. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dan (2) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (3) stres dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum denpasar barat. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai serta sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang, serta mampu memberikan sumbangan praktis mengetahui stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

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

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat mengelola perusahaan sehingga memperoleh sumber daya yang bersinergi demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan

menggerakkan semua faktor-faktor produksi yang tersedia atau dimiliki menjadi lebih produktif. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga

kerja yang ada diperusahaan. Menurut Sofyandi (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan atau pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sedangkan menurut Badriyah (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan kelangsungan jalannya perusahaan serta keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia diharapkan akan mampu menghasilkan

semangat kerja yang optimal bagi perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka semangat kerja akan meningkat karena para karyawan atau pegawai akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat.

Menurut Badriyah (2015:242) semangat kerja adalah kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya

semangat kerja dapat dilihat dari : rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Dan Nurmansyah (2011) mengemukakan bahwa melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan data tingkat absensi pegawai pada kantor desa tegal harum denpasar barat menyatakan bahwa jumlah hari absen paling banyak adalah pada bulan Desember 2020. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kurangnya semangat kerja pegawai.

Stres dapat sangat membatu ataupun mengganggu semangat kerja pegawai. Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang

berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Di sisi lain Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Menurut Mangkunegara (2013:157) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, susah tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Sekretaris Desa Tegal Harum mengemukakan bahwa terdapat masalah yaitu banyaknya tekanan yang di alami pegawai. Pegawai terlalu dibebankan dengan tuntutan tugas yang berlebihan sehingga pegawai mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian

dari Hidayat, dkk (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Widyani, dkk (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2017) bahwa diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan

Selain stres, konflik kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Mangkunegara (2013:155) menyebutkan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Rivai (2016 : 999) konflik kerja adalah 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. Menurut Rina (2017:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan

kekuasaan. Di kantor Desa Tegal Harum tak jarang menimbulkan konflik antar pegawai dan pegawai dengan masyarakat. Konflik berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja. Diketahui bahwa pegawai sering mengalami konflik kerja. Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan komunikasi antara pegawai atau pegawai dengan masyarakat tidak berjalan dengan lancar, sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Nada bicara yang berbeda atau sedikit tinggi biasanya dapat disalah artikan lain oleh orang lain sehingga muncul kesalahpahaman.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil penelitian dari Fahmi (2016) bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2017) bahwa diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan

konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis baca, penelitian yang dilakukan pada umumnya berlokasi pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada lembaga pemerintahan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dilihat maka yang menjadi judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat".

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Social Exchange Theory*

Penelitian ini menggunakan *social exchange theory* (SET), dimana *social exchange theory* merupakan salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Malinowski, 1922). Dikatakan bahwa pertukaran sosial sebagai rasa yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini pegawai akan termotivasi dan komit pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil atau seimbang. *Social exchange theory* atau teori pertukaran sosial, memandang pertukaran sebagai sebuah perilaku sosial yang dapat menghasilkan keluaran ekonomis dan sosial. Teori ini digunakan karena secara umum *social exchange theory* menganalisa

hubungan antar manusia dengan cara membandingkan interaksi manusia.

2. Stres

Menurut Mangkunegara (2013:157), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, susah tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

3. Konflik kerja

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 Rina (2017:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan

4. Semangat kerja pegawai

Menurut Hasibuan (2013:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.

5. Hipotesis

H₁ : Stres berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum denpasar barat.

H₂ : Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum Denpasar barat.

H₃ : Stres dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai kantor desa tegal harum Denpasar barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat yang beralamat di JL. Gunung Cemara, No 306A.

Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 31 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel stres, konflik kerja, dan semangat kerja pegawai memiliki *Pearson Correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Selain itu, Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel stres sebesar 0,779, konflik kerja sebesar 0,625, semangat kerja pegawai sebesar 0,747 dan masing-masing variabel memiliki angka *Cronbach Alpha* bernilai lebih dari 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan

penelitian bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,127 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu stres mempunyai koefisien VIF sebesar 1,208, dan konflik kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,208 yang lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (RES2) secara parsial. Stres sebesar 0,891, dan konflik kerja sebesar 0,214. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier

Berganda

Pengaruh variabel bebas stres (X₁), konflik kerja (X₂), dan variabel terikat semangat kerja pegawai (Y)

dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian
Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.308 | 2.951 | | .782 | .441 |
| | Stres | -.085 | .114 | -.117 | 2.747 | .021 |
| | Konflik kerja | -.575 | .149 | -.602 | 3.858 | .001 |
| R | | | | | | 0,659 |
| R Square | | | | | | 0,535 |
| Adjusted R Square | | | | | | 0,594 |
| F Statistic | | | | | | 10,771 |
| Signifikansi | | | | | | .000 ^b |

Sumber : Lampiran 7 (Data Primer Diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,308 - 0,085X_1 - 0,575X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh stres (X1), konflik kerja (X2), dan semangat kerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

1. a = 2,308 berarti apabila stres (X1), dan konflik kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka semangat kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 2,308.
2. b1 = -0,085 berarti apabila konflik kerja (X2) dianggap konstan maka menurunnya stress (X1) akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja pegawai (Y). Artinya setiap penurunan stres dapat meningkatkan semangat

kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.

3. b2 = -0,575 berarti apabila stress (X1) dianggap konstan maka menurunnya konflik kerja (X2) akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja pegawai (Y). Artinya setiap penurunan konflik kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.

2) Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Berganda

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .659 ^a | .535 | .594 | 1.184 |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai korelasi simultan R = 0,659, karena angka 0,659 berada diantara 0,60–0,79 (Sugiyono, 2010) ini menunjukkan hubungan yang kuat antara stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.

3) Analisis Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil Analisis Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .659 ^a | .535 | .594 | 1.184 |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Hasil Analisis Determinasi diketahui bahwa besarnya determinasi (*adjusted R Square* = 0,594) ini berarti variasi hubungan

stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4) Uji f

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (stres dan konflik kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (semangat kerja pegawai).

**Tabel 4
Hasil Uji f**

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 30.214 | 2 | 15.107 | 10.771 | .000 ^b |
| | Residual | 39.270 | 28 | 1.403 | | |
| | Total | 69.484 | 30 | | | |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil perhitungan uji f dengan SPSS diperoleh nilai f hitung = 10,771, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, stres (X1) dan konflik kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.

5) Uji t

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah secara parsial stres dan konflik kerja berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

**Tabel 5
Hasil Uji t**

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2.308 | 2.951 | | .782 | .441 |
| | Stres | -.085 | .114 | -.117 | 2.747 | .021 |
| | Konflik kerja | -.575 | .149 | -.602 | 3.858 | .001 |

Sumber : Lampiran 7

Hasil perhitungan dengan SPSS pada diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel stres = 2,747 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.
- b. Nilai t hitung variabel konflik kerja = 3,858 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.

4. Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh stres terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel stres = 2,747, nilai signifikan adalah sebesar $0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Hidayat, dkk (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Widayani, dkk (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel stres = 2,747, nilai signifikan adalah sebesar $0,021 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2021) hasil

penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil penelitian dari Fahmi (2016) bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.

3) Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Secara simultan stres (X_1) dan konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dengan nilai f hitung = 10,771, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Pegawai dengan stres yang rendah dan konflik kerja yang kecil akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai, maka dapat ditarik

kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres di Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.
- 2) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik kerja di Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.
- 3) Stres (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan semakin rendah stres dan konflik kerja secara bersama-sama di Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan antarlain sebagai berikut :

- 1) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena

perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

- 2) Pada saat penelitian ini berlangsung, terkendala pada saat melakukan observasi dan wawancara, hal ini terjadi karena adanya Pandemi Covid-19 yang menyebabkan terhalangnya kelancaran aktivitas penelitian.

3. Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Bagi Instansi / Organisasi
 - a) Berdasarkan hasil uji pada variabel stres dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan kelima mengenai Saya merasa cemas saat bertemu dengan pemimpin, maka sebaiknya pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat perlu meningkatkan kepercayaan diri dan mental masing-masing, sehingga dapat lebih percaya diri saat bertemu dengan pemimpin.
 - b) Berdasarkan hasil uji pada variabel konflik kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga mengenai Pegawai menilai konflik sering terjadi akibat kurangnya suasana kebersamaan keluarga saat bekreja, maka sebaiknya pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat perlu menjalin hubungan yang lebih erat lagi serta meningkatkan komunikasi satu sama lain,

sehingga dapat meningkatkan suasana kebersamaan saat bekerja.

- c) Berdasarkan hasil uji pada variabel semangat kerja pegawai dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai Pegawai bekerja dengan semangat sehingga tingkat absensi karyawan relatif rendah, maka pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat hendaknya meningkatkan motivasi dalam diri masing-masing, sehingga dapat memberikan semangat pada saat bekerja.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya.
Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang sekiranya memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wiratama, Widyani, A. A. D, & Saraswati, N. P. A. S. (2021) "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *WIRANG* 1.1 (2021): 7-12.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Sarmawa, I. W. G., & Widyani, A. A. D. (2017). Pengaruh work family conflict dan stres terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan. Prosiding, 1-16.
- Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Fauji, Husni, 2013, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment"
- Andri Syahputra Akbar (2018) "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iv (persero) unit usaha adolina Perbaungan serdang bedagai".
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) Stres Kerja, UIN SUSKA RIAU.
- Handoko (2012:201) "Variabel STRES Kerja dan Indikator Pengukurannya" Program Sarjana Universitas Medan Area.
- Dito Aditia (2019) "Jurnal Program Studi Akuntansi" Universitas Pembangunan Panca Budi.

Mita Utari (2017) “Jurnal Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.Universitas Muhammadiyah Palopo.

Mukhtar, Riska. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara XIV (Persero) Kabupaten Luwu Timur. Skripsi. STIE Muhammadiyah Palopo”.

Maslatifa Hanim (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya