

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Pasoni Mustafa Muhani¹⁾, Haedar²⁾, Mita Utari³⁾

^{1,2)} Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo

³⁾ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 Pegawai dan Dosen, teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Universitas merupakan sebuah lembaga pendidikan yang dinamakan perguruan tinggi yang dimana didalamnya terdapat beberapa fakultas yang terdiri dari beberapa jurusan atau program studi yang beragam. Pada dasarnya Universitas Muhammadiyah Palopo adalah upaya dalam memberikan kesiapan kepada mahasiswa untuk melanjutkan proses pendidikan yang lebih tinggi dan membantu kesiapan mahasiswa dalam berperan untuk menghadapi lingkungan hidup yang selalu berubah dengan cepat.

Universitas Muhammadiyah Palopo bukanlah perusahaan yang senantiasa hanya mengejar keuntungan financial, melainkan merupakan sebuah lembaga paling vital yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Globalisasi telah mendorong timbulnya persaingan yang sangat kompetitif dalam dunia jasa pendidikan. Universitas saling berlomba

untuk mengembangkan seluruh potensi dan kemampuannya guna menarik minat calon mahasiswa. Kemampuan bersaing tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo dalam merencanakan strategi yang berorientasi dalam rangka membangun daya saing yang tinggi. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan senantiasa memperhatikan mengenai semangat kerja pegawai dan dosen.

Demi mencapai tujuan dalam suatu lembaga diperlukan suasana kondusif yang mendukung iklim kerja yang bisa mempengaruhi semangat kerja para pegawai yang ada pada lembaga tersebut. Seorang pegawai yang semangatnya tinggi dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas pekerjaan. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai semangat kerja yang rendah, dapat menimbulkan masalah pada sebuah lembaga dan bisa

saja mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan sebuah lembaga.

Upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dan dosen pada sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya kesejahteraan berupa gaji yang layak atau fasilitas yang memadai saja yang perlu diperhatikan, melainkan perlu juga memperhatikan kondisi psikologis pegawai. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai dan dosen yaitu stress kerja dan konflik kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan dan perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik kerja dan stress kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stress kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri. (Irwan : 2015) Stres kerja dan konflik kerja perlu diatasi dengan baik karena kedua hal tersebut akan berpengaruh terhadap kondisi kerja dalam suatu organisasi atau lembaga.

Dari beberapa penelitian yang penulis baca sebagai pembanding dalam penulisan ini terdapat fakta sebagai

berikut : penelitian dilakukan oleh Muhammad Irwan (2017) dengan judul Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalla Kakao Industri di Kota Makassar bahwa stress dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Merita Indriati (2015) dengan judul Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “BAARIKLANA” Desa Kepung dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan stress, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di home industri getuk pisang “BAARIKLANA”. Dari kedua penelitian tersebut penulis berpendapat bahwa stres kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain itu dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis baca, penelitian yang dilakukan pada umumnya berlokasi pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada lembaga pendidikan dimana hubungan kerja bukan hanya antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan, namun terdapat hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan, pegawai dan dosen serta dosen dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo”**.

METODE PENELITIAN

Lokasi adalah tempat dilaksanakannya suatu penelitian dan waktu penelitian adalah jangka waktu lamanya penelitian itu berlangsung. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai bulan Juli tahun 2020.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data sekunder yang diambil dari data biro administrasi SDM Universitas Muhammadiyah Palopo, dan data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian kuantitatif ialah sebuah metode yang dikenal memberikan gambaran terhadap suatu objek melalui teknik analisis tertentu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak universitas pada saat pra *survey*, dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Palopo guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala LIKERT.

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. Sehingga data yang diperoleh

dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono : 2014).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Konflik kerja

e = Standard eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu Nilai thitung sebesar $-289 < t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,774 > 0,05$, yang artinya bahwa Stress Kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa **H1 ditolak**.

2. Pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu Nilai t_{hitung} sebesar $2,739 > t_{tabel}$ $1,675$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,009 < 0,05$, yang artinya bahwa Konflik Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa **H2 diterima**.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Stress Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Maka H_1 ditolak.
2. Konflik Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo. Maka H_2 diterima.

SARAN

1. Pengelolaan stress dan konflik yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stress pegawai dan dosen seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi pegawai dan dosen setiap minggunya.
2. Perlu pengelolaan stress dan konflik yang baik yang diberikan kepada pegawai dan dosen dimulai dari berbagai macam cara seperti melakukan kegiatan wajib rekreasi minimal 1 kali setiap bulan.

DAFTAR RUJUKAN

- Atosokhi, Antonius. 2002 *Character Building I : Relasi dengan diri sendiri*. PT Gramedia Pustaka Utama Umum. Jakarta.
- Ananta.2008. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.*Jurnal Ilmu-Ilmu Social* 8(1): 1-7
- Adnyani, I.G, 2008. “Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”.*Buletin Studi Ekonomi* 13(2): 203
- Afrizal, P. R. dan Muchammad, A. M. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Perseroan) Cabang Malang) 8(1).
- Akbar, Andri Syaputra. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.*Skripsi.Universitas Medan Area*. Medan.
- Buchler, Patricia. 2007 *Alpha Teach Yourself: Management Skills dalam 24 Jam Edisi Pertama Cetakan Kedua*, Prenada. Jakarta.
- Badriah, Mila.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setya. Bandung.
- Cox. 2006. *Panduan Untuk Belajar Percaya Diri*. Gramedia. Jakarta.
- Fahmi, Syaifuddin. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan 12(3): 107-116
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh.Jakarta: Erlangga.

- Hunt, M.P dan Metcalf, L. 1996 Ratio and Inquiry on Society's Closed Areas, in *Educating The Democratic Mind* (W. Parker) New York: State University of New York Press.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta.
- Irwan, Muhammad. 2017. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalla Kakao Industri di Kota Makassar*, Skripsi.UIN Alauddin Makassar.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Ketujuh. Jilid Kedua: Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Maftuh, Bunyamin. (2005). *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai* Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Mukhtar, Riska. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara XIV (Persero) Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi. STIE Muhammadiyah Palopo.
- Nitisemotio, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sari, R. P. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwukmalioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Siregar, Syofian. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Wahjono, Sentot Iman, 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Wahyudi dan Akdon. 2005. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Alfabeta. Bandung.