



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

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 dankemampuannya 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 kerana 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”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ialah mengenai kondisi psikologis pegawai yang mana rentan mengalami Stres Kerja dan Konflik Kerja, maka pada uraian diatas yang telah dikemukakan, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah palopo
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Segala hal yang diteliti oleh peneliti selalu terdapat manfaat yang diharapkan oleh peneliti kepada Universitas, maupun pihak lain yang terkait, yaitu:

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah, sehingga tercipta wahana ilmiah.
2. Bagi para akademis, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Bagi peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Palopo atau Perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan.

### **1.4.3 Manfaat kebijakan**

Secara kebijakan penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan masukan bagi lembaga-lembaga yang terkait dalam pembuatan kebijakan yang berhubungan dengan penetapan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap semangat kerja pegawai dan dosen pada Univesitas Muhammadiyah Palopo. Karena itu, penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian seperti pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai dan dosen, pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai dan dosen. Penulis melakukan pembatasan, agar uraian atau penelitian dapat lebih fokus.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Wahjono (2010: 107) stress menunjukkan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Dengan demikian, Akbar (2018:07) menarik kesimpulan stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, tegang, cemas, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pekerjaan.



Muhtar (2018:17) berpendapat bahwa ada tiga faktor penyebab stres yaitu:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Individu

Ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja menurut Muhtar (2018:20), yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak Perubahan
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa, dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan, tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

Stressor adalah kondisi yang memicu stres pada orang. Ada stresor kerja dan bukan kerja. Selain itu ada beberapa kategori yang kategori yang berbeda pada masing-masing jenis stresor tersebut.

Orang yang berlainan menanggapi stresor dengan cara yang sangat berbeda pula. Dan, interpretasi orang yang bersangkutan merupakan kuncinya. Cara anda yang menanggapi dunia anda yang menentukan bagaimana anda bereaksi terhadap stres. Sesuatu yang membuat stres bagi seseorang belum tentu membuat stres bagi orang lain (Buchler 2007: 363)

Menurut (Buchler, 2007: 366-367) Orang merespon dengan sangat berbeda terhadap stresor. Sesuatu yang merupakan stresor pada satu orang belum tentu menjadi stresor bagi orang lain. Perbedaan individual mempunyai dampak pada

respon kita terhadap stresor. Salah satu dari perbedaan yang terbesar ialah kepribadian, ada dua tipe kepribadian yaitu:

Kepribadian tipe A cenderung menunjukkan “perilaku cenderung koroner” (karena mereka punya kecenderungan punya penyakit jantung koroner). Kemungkinan mereka terkena penyakit jantung koroner dua kali lebih besar dibandingkan tipe kepribadian B. Individu-individu tipe A juga menunjukkan rasa keterdesakan (*sense of urgency*), perhatian pada prestasi, rasa tidak aman pada status, dan bersifat kompetitif, tidak sabar, berorientasi kerja, dan merasa paling penting.

Kepribadian tipe B merupakan kebalikannya. Individu-individu ini mempunyai rasa urgensi waktu yang lebih lemah, kurang yakin, memiliki kehidupan yang lebih seimbang dan paling santai. Kepribadian tipe B lebih suka merenung dan bekerja dengan tempo yang teratur. Mereka tidak merasa tertekan oleh tenggat waktu seperti kepribadian tipe A. Yang cukup menarik, Orang-orang tipe B juga lebih kreatif, karena mereka lebih suka merenung.

Individu dengan kepribadian tipe harus berfikir untuk berubah. Langkah pertama dalam berubah, yaitu mengenali kalau anda bertipe A. Kalau anda lebih sering bergaul dengan lebih banyak orang dengan kepribadian tipe B, anda akan melihat perilaku mereka dan mulai terikat dengan lebih banyak lagi dengan tipe perilaku mereka. Anda juga perlu lebih banyak humor, belajar menjadi time manager yang lebih baik, dan berusaha untuk tidak melibatkan diri anda dengan terlalu banyak komitmen.

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi, karena dengan manajemen yang baik stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif seperti adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Tetapi banyak juga diantaranya yang merusak dan berbahaya. Semua hal tersebut tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh seseorang. Menurut Cox (2006) dalam Puspitasari(2015:17) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

a. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/ kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*. Dampak kesehatan sangat berdampak pada perusahaan, karena kondisi kesehatan yang buruk oleh karyawan akan memaksa karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya dalam satuan waktu. Kondisi ini akan menyebabkan pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan akan terbengkalai karena ditinggal oleh karyawan yang sedang sakit tersebut.

f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

## 2.2 Konflik Kerja

Menurut Newstorm dan Davis (2000) dalam Puspitasari (2015:23-24), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan

akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan.

Secara etimologi, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, et al, (2002: 175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Deutsch dalam (Maftuh, 2005: 47) yang dalam konflik, interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan dari pada oleh persamaan.

Hunt & Metcalf (1996: 97) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik intrapersonal ini bersifat psikologis, yang jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mengganggu bagi kesehatan psikologis atau kesehatan mental individu yang bersangkutan. Sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi dalam setiap lingkungan sosial, seperti dalam keluarga, kelompok teman sebaya, sekolah, masyarakat dan negara. Konflik ini dapat berupa konflik antar individu dan kelompok, baik di dalam sebuah kelompok maupun antar kelompok.

Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik

diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan (Rivai dan Sagala, 2009:999). Menurut Mangkunegara (2013:155) terdapat empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer.
2. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya: konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
3. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: staf secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.
4. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Menurut Ivancevich (2007:43) beberapa bentuk konflik berdasarkan akibatnya terhadap perusahaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Konflik fungsional (*Functional Conflict*), adalah konfrontasi antarkelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi. Konflik fungsional dapat meningkatkan kesadaran organisasi akan masalah-masalah yang harus diatasi, mendorong pencarian solusi-solusi secara lebih luas dan

lebih produktif, dan lazimnya memfasilitasi perubahan yang positif, adaptif dan inovatif.

- b. Konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*), adalah setiap konfrontasi atau interaksi antarkelompok yang membahayakan organisasi atau menghambat organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen harus mencari cara untuk menghilangkan konflik disfungsional.

Feldman dan Arnold dalam Wahyudi dan Akdon (2005:36) membagi sumber-sumber konflik organisasi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Koordinasi kerja, meliputi: saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas.
- b. Sistem kontrol organisasi, meliputi: kelemahan manajer dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit atau bagian, aturan tidak dapat berjalan secara baik, dan terjadi persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan.

### **2.3 Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi (Badriyah, 2015:242). 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 berkreaitivitas 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. Menurut Nitisemito (dalam Ananta, 2008), semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agaksukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Menurut Nitisemito (2000:170), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi seperti:

- a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
- d. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
- f. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.



- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- h. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
- i. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
- j. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
- k. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:285), secara umum cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja
4. Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
7. Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan

kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja (Adnyani, 2008).

Bukhari (2001) dalam Fahmi (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut: (a) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan. (b) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan. (c) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama. (d) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. (e) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu bentuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2008), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan

pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu banyak banyak meneliti variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Peneliti-peneliti terdahulu yaitu:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

|    | <b>Nama Peneliti,<br/>Judul Penelitian</b>   | <b>Variabel<br/>Penelitian</b>  | <b>Metode<br/>Penelitian</b> | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|----|--|---|------------------------------|--|
| 1. | Muhammad Irwan<br>(2017)<br><br>Pengaruh stress dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kallo Kakao Industri di Kota Makassar                               | Stres Kerja (X <sub>1</sub> ),<br>Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )<br>Kinerja Karyawan (Y)                                       | Pendekatan Kuantitatif       | Stress dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan  |
| 2. | Merita Indriati<br>(2015)<br><br>Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “Baariklana” Desa Kepung | Stres Kerja (X <sub>1</sub> ),<br>Konflik Kerja (X <sub>2</sub> ),<br>Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ),<br>Semangat Kerja (Y) | Pendekatan Kuantitatif       | ada pengaruh signifikan stress, konflik dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di home industri getuk pisang “BAARIKLANA” |
| 3. | Ria Puspita Sari<br>(2015)<br><br>Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap  | Stres Kerja (X <sub>1</sub> ),<br>Konflik Kerja (X <sub>2</sub> ),<br>Kinerja (Y)   | Pendekatan Kuantitatif       | Stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.  |

|    |   |  |   |   |
|----|---|--|---|---|
|    | Kinerja Karyawan<br>Jambu Luwuk<br>Malioboro Boutique<br>Hotel Yogyakarta   |  |   |   |
| 4. | Rismaya Noviyanti<br>(2017)<br><br>Pengaruh Stres Kerj<br>dan Konfik Kerja<br>Terhdap Semangat<br>Kerja Karyawan PT<br>Nidec Sankyo<br>Precesion Indonesia<br>Bagian Office<br>Indirect | Stres Kerja<br>(X <sub>1</sub> ),<br>Konflik<br>Kerja (X <sub>2</sub> ),<br>Semangat<br>Kerja (Y)  | Metode<br>Deskriptif dan<br>Verifikatif | Hasil dari<br>koefisien<br>determinasi<br>didapat pengaruh<br>berkontribusi<br>signifikan dari<br>stress kerja dan<br>konflik kerja<br>terhadap<br>semangat kerja<br>karyawan.                  |
| 5. | Tamauka Marsello<br>Giovanni, dkk<br>(2015)<br><br>Pengaruh Konflik<br>Peran, Konflik<br>Kinerja dan Stres<br>Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan<br>pada PT. Air<br>Manado              | Konflik<br>Peran (X <sub>1</sub> ) ,<br>Konflik<br>Kinerja<br>(X <sub>2</sub> ),<br>Stress Kerja<br>(X <sub>3</sub> ),<br>Kinerja<br>Karyawan<br>(Y) | Pendekatan<br>Kuantitatif               | Hasil penelitian<br>didapati bahwa<br>Konflik Peran,<br>Konflik Kinerja<br>dan Stress Kerja<br>berpengaruh<br>secara simultan<br>dan parsial<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan pada<br>perusahaan |
| 6. | Syaifuddin Fahmi<br>(2016)<br><br>Pengaruh Sres Kerja   | Stres Kerja<br>(X <sub>1</sub> ),<br>Konflik<br>Kerja (X <sub>2</sub> ),   | Pendekatan<br>Kuantitatif               | Pada kesimpulan<br>penelitian ini<br>bahwa stres kerja<br>berpengaruh   |

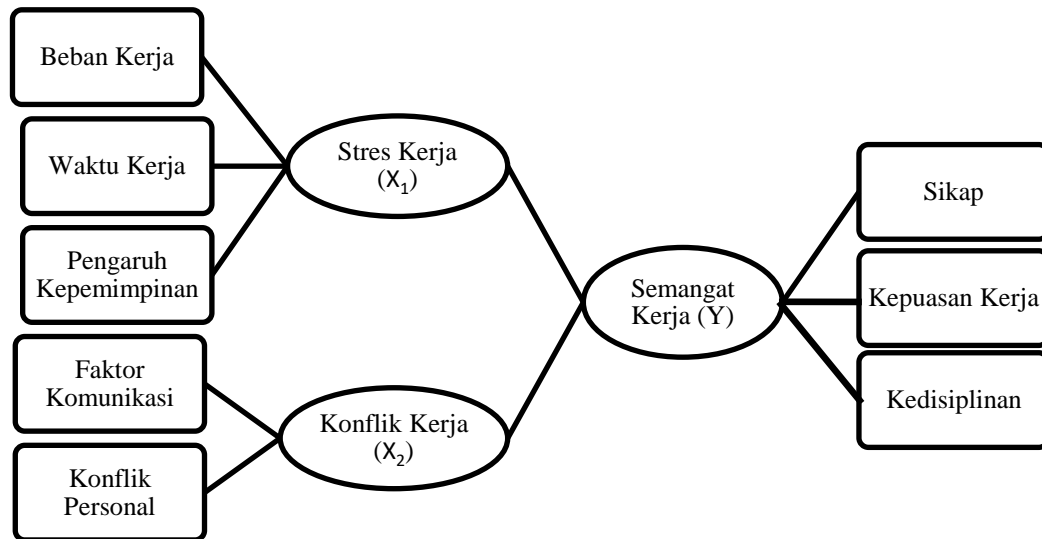
|    |   |  |                        |   |
|----|---|--|------------------------|---|
|    | dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Omega Mas Pasuruan   | Semangat Kerja (Y)   |                        | negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja   |
| 7. | Yusri Evalina Setyaningrum Sinambela (2016)<br><br>Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Pos | Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y) | Pendekatan Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Hanapiah M Ali Hanapiah (2018)  | Jaminan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ),                                 | Pendekatan Kuantitatif | Hasil pengujian secara parsial untuk variabel jaminan   |

|    |   |  |                        |  |
|----|---|--|------------------------|--|
|    | Pengaruh Jaminan Keselamatan Kerja, Sres Kerja, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kelurahan Kawal, Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Binten | Stress Kerja, ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Semangat Kerja (Y) |                        | keselamatan kerja dan variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja sedangkan untuk variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan variabel Jaminan Keselamatan Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. |
| 9. | Ahmad Yofandi (2017)<br><br>Pengaruh Konflik  | Konflik Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ),  | Pendekatan Kuantitatif | Hasil penelitian konflik kerja, stress kerja dan semangat kerja  |

|     |   |  |                                      |  |
|-----|---|--|--------------------------------------|--|
|     | Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara v (Persero) Pekanbaru  | Semangat Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)                     |                                      | menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru |
| 10. | Andri Syahputra Akbar (2018)<br><br>Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Begadai | Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Semangat Kerja (Y) | Pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif | Secara simultan menunjukkan stres dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.                        |



## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Disini kesimpulan sementara adalah:

- 1 Diduga stress kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.
- 2 Diduga konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui

#### **3.2 Lokasi dan Waktu 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.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007: 155). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai dan dosen Universitas Muhammadiyah Palopo yang berjumlah 102 orang pegawai dan dosen.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009:81).

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposiverandom sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan karakter dan ciri-ciri yang ditentukan terlebih dahulu (Sugiyono, 2008:122).

Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut :

1. Responden minimal sudah bekerja selama 1 tahun ke atas
2. Usia responden minimal lebih dari 20 tahun ke atas

Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

$n$  = jumlah elemen/anggota sampel

$N$  = jumlah elemen/anggota populasi

$e$  = error level (tingkat kesalahan)

(catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1)

catatan dapat dipilih oleh peneliti. Sehingga sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{102}{1+102(0.1)^2}$$

$$= 51 \text{ Pegawai}$$

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

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.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

## 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 3.6.1 Variabel penelitian

#### 1. Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel-variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah :

- a. Stres Kerja ( $X_1$ ) adalah stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan Universitas Muhammadiyah Palopo dalam menghadapi pekerjaan.

b. Konflik Kerja ( $X_2$ ) adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok kerja ataupun dalam hubungan antar pribadi dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Palopo.

## 2. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel Terikat yaitu sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor di dalamnya yang ada ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya variabel lain, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

### 3.6.2 Definisi Operasional

**Tabel 3.1** Definisi Operasional

| Variabel      | Definisi   | Indikator  | Skala Ukuran |
|---------------|--|--|--------------|
| Stres Kerja   | Suatu keadaan dimana pegawai mengalami keterikatan atau ketegangan yang disebabkan kondisi-kondisi tertentu yang mempengaruhi baik dalam dirinya maupun dari lingkungan. | Beban kerja yang berlebihan<br>Waktu kerja<br>Waktu istirahat<br>Kewenangan yang diberikan atasan<br>Pengaruh kepemimpinan | Likert       |
| Konflik Kerja | Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh pegawai terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang                                   | Konflik persoalan<br>Faktor komunikasi<br>Perselisihan dengan rekan kerja<br>Kecemburuan terhadap rekan kerja              | Likert       |

|                |   |   |        |
|----------------|---|---|--------|
|                | diharapkan pegawai.   |   |        |
| Semangat Kerja | Aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja dimana melakukan pekerjaannya lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik pada pegawai. | Kepuasan kerja<br>Kerjasama<br>Tingkat absensi pegawai<br>Jumlah upah | Likert |

### 3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas oleh para penguji pada penelitian sebelumnya.

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup dan wawancara. Wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada biro administrasi SDM Universitas Muhammadiyah Palopo untuk memperoleh jawaban yang relevan dalam penelitian ini. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variable stress kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Syofian Siregar 2013:25). Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda centang pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan sebelumnya. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor :

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| (SS) Sangat Setuju        | : 5 |
| (S) Setuju                | : 4 |
| (N) Netral                | : 3 |
| (TS) Tidak Setuju         | : 2 |
| (STS) Sangat Tidak Setuju | : 1 |



### 3.8 Analisis Data

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 <sub>1</sub> - b <sub>2</sub> | = | Koefisien regresi |
| X <sub>1</sub>                  | = | Stres kerja       |
| X <sub>2</sub>                  | = | Konflik kerja     |
| e                               | = | Standard eror     |

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.

### b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_a$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- $H_0$  diterima jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_a$  diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah singkat objek penelitian

Pada rumusan visi, terkandung kata kunci yang menjadi Pola Pokok Ilmiah, yakni *Technopreneur University*, yang diarahkan pada kemampuan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang cepat di era 4.0. *Socio-Technopreneur* diartikan sebagai suatu peluang usaha yang memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, dengan tetap mengedepankan sikap *ta'awun*/tolong menolong serta memerhatikan keseimbangan alam. *Ruh Socio-Technopreneur University* diarahkan pada semua bidang ilmu dan program studi di lingkungan universitas Muhammadiyah Palopo. Misalnya, *edupreneur* di bidang pendidikan, *farmapreneur* di bidang farmasi, dan bidang lainnya.

**Islami.** Nilai-nilai dasar ke-Islaman yang menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan tridarma perguruan tinggi di UM Palopo. Karena Islam adalah *Rahmat lil 'Alamin* (universal, luas) maka nilai Islam yang dikembangkan oleh UM Palopo, dirumuskan dalam akronim T.A.U yang meliputi: (1) *Ta'awun* atau kolaborasi dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 2; (2) *Amanah*, dalam QS. Al-Anfal (8) ayat 27 ; dan (3) *Uswatun hasanah*, dalam QS. Al-Ahzab (33) ayat 21.

**MISI**

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkesinambungan dan sesuai dengan dinamika zaman;
2. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta dapat meningkatkan publikasi ilmiah dan HAKI;
3. Menyelenggarakan pengabdian untuk menunjang pembangunan dan pengembangan Iptek serta meningkatkan publikasi ilmiah dan citra UM. Palopo;
4. Menjadikan Al-Islam Kemuhammadiyah sebagai basis nilai dalam setiap aktivitas civitas akademika.
5. Mengembangkan kualitas tata kelola yang baik (*good university governance*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis;
6. Mengembangkan usaha yang berkaitan dengan core bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo yang dapat meningkatkan revenue dan jiwa *Technopreneur*.

**Nilai – Nilai Universitas Muhammadiyah Palopo**

Nilai nilai yang dikembangkan dan dijunjung tinggi di UM Palopo meliputi;

1. Al-Islam Kemuhammadiyah
2. Kebenaran dan Kebijaksanaan
3. Integritas Akademik
4. Demokratis dan Kesetaraan
5. Berkelanjutan

Badan amal usaha Muhammadiyah Palopo yang bergerak dalam bidang pendidikan Perguruan Tinggi memiliki tiga kampus yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo, Akbid Muhammadiyah Palopo dan STKIP Muhammadiyah Palopo yang berada dalam satu kawasan dan terletak di Jalan Binturu Km. 3 (Ex. Jalan Jend. Sudirman), Palopo.

Perguruan tinggi pertama terbentuk pada saat itu yaitu Kampus STIE Muhammadiyah Palopo atau masyarakat biasa menyebutnya dengan STIEM Palopo yang terbentuk pada 9 Agustus 1986 atas dasar rekomendasi dari Koordinator Kopertis Wilayah IX dengan Nomor 344 Tahun 1986. Pada 15 Mei 1989 terbit SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0291/0/1989, tentang status terdaftar jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dengan program studi (prodi) Ekonomi Pertanian kemudian dengan adanya keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 140/Dikti/Kep. 92 tertanggal 28 April 1992 maka Pimpinan STIE Muhammadiyah Palopo merubah nama Ekonomi Pertanian menjadi Ekonomi Pembangunan.

Dengan melihat kemajuan STIEM Palopo, salah satu pimpinan Muhammadiyah Palopo yaitu dr. H. Abubakar Malinta, S.Ked merintis satu perguruan tinggi swasta yang merupakan hasil dari kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dari segenap pimpinan dan warga persyarikatan Muhammadiyah Palopo berupa akademik kebidanan Muhammadiyah yang disingkat menjadi Akbid Muhammadiyah Palopo pada 3 Agustus 2006 dengan Nomor SK PT 2625DT2008 dan tanggal SK yaitu SK PT 11 Agustus 2008.

Setelah berdirinya dua Perguruan Tinggi Swasta Muhammadiyah yaitu STIE Muhammadiyah Palopo dan Akbid Muhammadiyah Palopo serta didasari atas adanya rasa keprihatinan eksternal dan internal, pimpinan Muhammadiyah Kota Palopo melakukan studi kelayakan untuk mendirikan satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang keguruan dan kependidikan yaitu STKIP Muhammadiyah Palopo. Pada 12 November 2015, Pimpinan Daerah Muhammadiyah Palopo bersurat kepada Kopertis Wilayah Sulawesi IX untuk meminta rekomendasi pendirian STKIP Muhammadiyah Palopo sebagai konsekuensi adanya perubahan mekanisme pendirian perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setelah melakukan percepatan presentasi atas beberapa prodi maka Kopertis Wilayah Sulawesi IX memberikan rekomendasi Nomor : 809/K9/KK.02/2015 tanggal 25 Februari 2015.

Atas berkat dukungan yang sangat besar dari seluruh keluarga besar Muhammadiyah khususnya STIE Muhammadiyah dan Akademi Kebidanan Muhammadiyah Palopo dan seluruh anggota Tim, maka melalui mekanisme *online* Proposal Pendirian STKIP Muhammadiyah Palopo dinyatakan layak dilakukan visitasi lapangan.

Sehingga pada tanggal 30 Desember 2016 STKIP Muhammadiyah Palopo resmi berdiri dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 203/KPT/I/2015. Yang juga ditetapkan 30 Desember 2016 sebagai sebagai hari Milad STKIP Muhammadiyah Palopo. Penandatanganan Prasasti peresmian dilakukan oleh Prof. Dr.H. Suyatno, M.Pd.

selaku ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada tanggal 29 Maret 2016 bertepatan dengan Pembukaan Musyawarah Daerah Ke-03 Muhammadiyah dan Aisyiyah Kota Palopo.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan dari ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo maka berdasarkan hasil diskusi dan keinginan dari seluruh dosen, mahasiswa dan juga dukungan penuh Persyarikatan Muhammadiyah maka ketiga perguruan tinggi tersebut ingin melebur menjadi satu menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo.

Terbentuknya Universitas Muhammadiyah Palopo tidak terlepas dari buah pikir Pimpinan Daerah Muhammadiyah Palopo pada periode-periode sebelumnya, sejarah munculnya keinginan untuk membentuk Universitas Muhammadiyah Palopo yaitu pada periode kepemimpinan H. Jabbar Hamseng, SH., MH. (2005 s.d. 2010) pada kesepakatan rapat mengamankan dr. H. Abu Bakar Malinta sebagai Ketua Panitia Pendiri dan Bapak Salju, SE., MM. Sebagai Sekretaris pada saat itu namun dikarenakan minimnya tenaga, sumber daya dosen serta beberapa aspek yang lain pada saat itu sehingga proses pengurusannya pun belum membuahkan hasil sampai periode kepengurusan PDM Palopo saat itu selesai.

Dengan melihat segala potensi yang dimiliki oleh Tiga Perguruan Tinggi serta dukungan dari sumber daya dan aspek-aspek yang lain maka motivasi untuk melebur ketiga perguruan tinggi menjadi satu yaitu Universitas Muhammadiyah Palopo maka semua komponen Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Dr. M. Tahmid Nur, M.Ag. Selaku Ketua dan H. Jabbar Hamseng Selaku Ketua BPH PTM Palopo serta seluruh unsur pimpinan perguruan tinggi mengadakan rapat



pembentukan panitia pendirian Universitas Muhammadiyah Palopo dan mengamanahkan Dr. Salju, SE., MM. Sebagai Ketua pendiri, Dr. Sapar, SE., M.Si. Sebagai Sekretaris dan Dr. Hadi Pajarianto, S.Pd.I., M.Pd.I. sebagai Wakil Sekretaris serta Tim Borang. Tim ini bekerja semaksimal mungkin sehingga proses perintisannya pun berjalan dengan baik dan tidak memakan waktu yang begitu lama.

Dilihat dari kondisi ketiga kampus maka ada beberapa aspek utama yang diharuskan untuk memenuhi syarat dalam mendirikan universitas yaitu aspek keuangan, aspek hukum dan aspek sumber daya manusia dan umum. Setelah diverifikasi oleh tim Kemenristek-Dikti maka ketiga aspek tersebut memenuhi syarat seperti kelembagaan dan legalitas asset, lahan kampus yang bersertifikat hak milik atas nama Persyarikatan Muhammadiyah, tenaga dosen yang memenuhi syarat dan jumlah prodi yang memadai.

Pada tanggal 18 Februari 2019, ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo resmi melebur dan menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo yang ditandai dengan terbitnya SK Nomor : 112/KPT/I/2019. Bersamaan dengan terbitnya SK tersebut, maka Universitas Muhammadiyah Palopo juga resmi menambah beberapa program studi sarjana yaitu Farmasi, Ilmu Kelautan, Penyuluh Pertanian dan program studi pascasarjana Magister Manajemen.

Ketiga perguruan tinggi Muhammadiyah secara resmi melebur menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo, maka ketiga perguruan tersebut menjadi tiga fakultas dengan dua belas program studi yaitu ; (1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) terdiri dari Prodi Akuntansi (S1), Prodi Manajemen (S1), Prodi Ekonomi

Pembangunan (S1), (2) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP) memiliki Prodi Penjaskesrek (S1), Prodi Pendidikan Guru PAUD (S1), Prodi Bimbingan dan Konseling (S1), Prodi Bahasa Inggris (S1), (3) Fakultas Kesehatan, Pertanian dan Kelautan (FKPK) terdiri atas Prodi Penyuluhan Pertanian (S1), Prodi Ilmu Kelautan (S1), Prodi Farmasi (S1), Prodi Kebidanan (D-3), dan Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen (S2).

#### **4.1.2 Identifikasi Responden**

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada Universitas Muhammadiyah Palopo, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palopo.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai dan dosen kemudian menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Responden Menurut Jenis Kelamin**

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Jenis Kelamin Responden

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| L       | 31        | 60.8    | 60.8          | 60.8               |
| Valid P | 20        | 39.2    | 39.2          | 100.0              |
| Total   | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Data Primer Olahan 2020*

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan dengan persentasi sekitar 60,8% responden laki-laki dan 39,2% responden perempuan.

b. Responden Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga kerja. Usia responden dibedakan menjadi tiga, yaitu 20-25 tahun, 26-30 tahun, dan 35 tahun keatas. Dibawah ini disajikan komposisi usia responden dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2** Usia Responden

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| >35         | 15        | 29.4    | 29.4          | 29.4               |
| 20-25       | 11        | 21.6    | 21.6          | 51.0               |
| Valid 26-30 | 14        | 27.5    | 27.5          | 78.4               |
| 31-35       | 11        | 21.6    | 21.6          | 100.0              |
| Total       | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Data Primer Olahan Oktober 2017*

Usia responden pada table 4.2 menjelaskan bahwa kelompok umur responden rata-rata pada umur 30 tahun keatas dengan persentasi 29,4%.

### c. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada Universitas Muhammadiyah Palopo. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berikut komposisi responden menurut jenjang pendidikannya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3** Jenjang Pendidikan Responden

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Diploma | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
| S1      | 16        | 31.4    | 31.4          | 33.3               |
| S2      | 27        | 52.9    | 52.9          | 86.3               |
| S3      | 6         | 11.8    | 11.8          | 98.0               |
| SMA     | 1         | 2.0     | 2.0           | 100.0              |
| Total   | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Data Primer Olahan 2020*

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden terdiri dari empat kelompok latar belakang pendidikan, dengan persentasi tertinggi yaitu tingkat pendidikan Magister 52,9% dan tingkat pendidikan Strata 1 pada posisi kedua dengan presentasi 31,4%.

### d. Responden Menurut Lama Bekerja

Analisis terhadap responden menurut lama bekerja dimaksudkan untuk mengetahui kelompok masa kerja responden. Berikut komposisi responden menurut lama bekerja disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4** Lama Bekerja Responden

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| >16 TH         | 8         | 15.7    | 15.7          | 15.7               |
| 1-5 TH         | 24        | 47.1    | 47.1          | 62.7               |
| Valid 11-16 TH | 10        | 19.6    | 19.6          | 82.4               |
| 6-10 TH        | 9         | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
| Total          | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data Primer Olahan 2020

Usia responden pada tabel menjelaskan bahwa kelompok lama bekerja responden rata-rata 1 – 5 tahun dengan persentasi 47,1%.

#### 4.1.3 Statistik deskriptif variabel penelitian

**Tabel 4.5** Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Stres Kerja            | 51 | 11      | 30      | 18,96 | 4,459          |
| Konflik Kerja          | 51 | 8       | 16      | 10,65 | 2,243          |
| Semangat Kerja         | 51 | 14      | 35      | 24,53 | 3,596          |
| Valid N (listwise)     | 51 |         |         |       |                |

Berdasarkan tabel terlihat bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) jawaban minimum responden sebesar 11 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 18,96 dan standar deviasi 4,459 artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) Netral (N), sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,459.

Pada variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) jawaban minimum responden sebesar 8 dan maksimum sebesar 16, dengan rata-rata total jawaban 10,65 dan standar

deviasi 2,243 artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) Netral (N), sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 2,243.

Pada variabel semangat Kerja (Y ) jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 35 , dengan rata-rata total jawaban 24,53 dan standar deviasi 3,596 artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS) Netral (N), sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 3,596.

#### 4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### a. Uji validitas

##### 1. Variabel Stres

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

| No | Pernyataan       | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|------------------|----------|---------|------------|
| 1  | X <sub>1.1</sub> | 0,566    | 0,275   | VALID      |
| 2  | X <sub>1.2</sub> | 0,818    | 0,275   | VALID      |
| 3  | X <sub>1.3</sub> | 0,788    | 0,275   | VALID      |
| 4  | X <sub>1.4</sub> | 0,765    | 0,275   | VALID      |
| 5  | X <sub>1.5</sub> | 0,760    | 0,275   | VALID      |

|   |                  |       |       |       |
|---|------------------|-------|-------|-------|
| 6 | X <sub>1.6</sub> | 0,753 | 0,275 | VALID |
|---|------------------|-------|-------|-------|

*Sumber: Data Primer Olahan 2020*

Tabel 4.6 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel stress diteliti pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

## 2. Variabel Konflik Kerja

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

| No | Pernyataan       | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|------------------|----------|---------|------------|
| 1  | X <sub>2.1</sub> | 0,776    | 0,275   | VALID      |
| 2  | X <sub>2.2</sub> | 0,707    | 0,275   | VALID      |
| 3  | X <sub>2.3</sub> | 0,706    | 0,275   | VALID      |
| 4  | X <sub>2.4</sub> | 0,674    | 0,275   | VALID      |

*Sumber: Data primer Olahan 2020*

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk variabel konflik kerja yang diteliti pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

## 3. Variabel Semangat Kerja

**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

| No | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1  | Y1         | 0,651    | 0,275   | VALID      |
| 2  | Y2         | 0,596    | 0,275   | VALID      |
| 3  | Y3         | 0,559    | 0,275   | VALID      |
| 4  | Y4         | 0,585    | 0,275   | VALID      |
| 5  | Y5         | 0,607    | 0,275   | VALID      |
| 6  | Y6         | 0,575    | 0,275   | VALID      |
| 7  | Y7         | 0,619    | 0,275   | VALID      |

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk variabel Kinerja yang diteliti pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

## b. Uji Realibilitas

**Tabel 4.9** Hasil Uji Realibilitas

| Variabel                        | Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------------------|------------------|------------|
| Stres Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,839            | 6          |
| Konflik Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,680            | 4          |
| Semangat Kerja (Y)              | 0.698            | 7          |

Sumber: Data primer Olahan 2020



Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan realibel.

#### 4.1.5 Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 18,566                      | 2,722      |                           | 6,820 | ,000 |
| Stres Kerja               | -,033                       | ,114       | -,041                     | -,289 | ,774 |
| Konflik Kerja             | ,619                        | ,226       | ,386                      | 2,739 | ,009 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer Olahan 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 18,566 - 0,033 X_1 + 0,619 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Pegawai

$b_1$ -  $b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Stres kerja

$X_2$  = Konflik kerja

e = Standard eror

Hasil analisis diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *devenden* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 18,566 angka tersebut menunjukkan bahwa jika  $X_1$  (Stress), dan  $X_2$  (Konflik Kerja), konstanta atau  $X=0$ , maka Semangat Kerja Pegawai sebesar 18,566.
- 2)  $X_1$  (Stress) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,033. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Stress sebesar 1% terhadap lembaga maka Semangat Kerja juga akan mengalami penurunan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa Variabel Stress berpengaruh negatif bagi semangat kerja pegawai.
- 3)  $X_2$  (Konflik Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,619. Hal ini berarti bahwa ika tidak terjadi peningkatan penyebab konflik kerja sebesar 1% terhadap lembaga maka semangat kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,619 dengan asumsi variabel independen yng lain dianggap konstan.

## b. Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.11** Hasil Uji  $R^2$

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | ,375 <sup>a</sup> | ,141     | ,105              | 3,403                      |

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

Sumber: Data primer Olahan 2020

Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,141 atau sama dengan 14,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa stress dan konflik kerja berpengaruh, kepada semangat kerja pegawai sebesar 14,1%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 14,1\% = 85,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Dari data tersebut menjelaskan bahwa terdapat banyak variabel lain diluar dari variabel stress dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada Pegawai di Universitas Muhammadiyah Palopo.

## 2. Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.12** Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 18,566                      | 2,722      |                           | 6,820 | ,000 |
| Stres Kerja               | -,033                       | ,114       | -,041                     | -,289 | ,774 |
| Konflik Kerja             | ,619                        | ,226       | ,386                      | 2,739 | ,009 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer Olahan 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  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).
- 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).

## 3. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.13** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 91,009         | 2  | 45,505      | 3,931 | ,026 <sup>b</sup> |
| Residual           | 555,697        | 48 | 11,577      |       |                   |
| Total              | 646,706        | 50 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

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

Sumber: Data primer Olahan 2020

Dari uji ANOVA atau Uji F di dapat nilai F hitung sebesar 3,931 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,19 atau  $F_{hitung} 3,931 \geq F_{tabel} 3,19$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,026 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja pada Universitas Muhammadiyah Palopo.

#### 4.2 Pembahasan Penelitian

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  $t_{hitung}$  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.**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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.

#### **5.2 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 EdisiPertama 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 anf Inquiry on Society’s Closed Areas, in EducatingThe 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 ManajemenOrganisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. EdisiKetujuh. 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.



