

Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Wawan Ariansya, Rahmat Laan, Burhanudin Gesi

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Kupang
e-mail : wawanariansya@gmail.com; rahmatlaan@yahoo.co.id**

ABSTRAK | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi. Jumlah sampel sebanyak 104 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stress dan konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Simpatindo Multimedia Kupang. Semangat kerja tidak memediasi pengaruh stress dan konflik terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: **Stres, Konflik, Semangat Kerja, Kinerja**

ABSTRACT | *This study aims to determine the effect of stress and conflict partially or simultaneously on the performance of employees of PT Simpatindo Multimedia Kupang with work spirit as a moderating variable. The number of samples are 104 employees. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results showed stress and conflict negatively affected the performance of employees of PT Simpatindo Multimedia Kupang. Work spirit does not mediate the effects of stress and conflict on employee performance.*

Keywords: **Stress, Conflict, Morale, Performance**

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor

internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan,

keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

PT. Simpatindo Multimedia Kupang merupakan anak perusahaan dari Tiphone Group, bergerak di bidang Perdagangan & Telekomunikasi sebagai Nasional Authorized Dealer Telkomsel memiliki jaringan distribusi melalui GeraiHALO, Branch Office dan Outlet di wilayah Jabotabek, Jabar, Jatim, Balinusa, Kalimantan dan Sumatera Selatan & Tengah. Selain melalui jaringan distribusi tersebut Simpatindo telah bekerjasama dengan beberapa Modern Retail Indomaret, Superindo, Indogrosir, BTPN, Foodhall dan Carrefour. Ada 4 produk yang telah dipromosikan oleh perusahaan ini yakni Mkios, Bulk, Perdana, Voucher.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD dan Manager Sales diketahui bahwa kinerja karyawan PT Simpatindo Multimedia Kupang masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang acuh tak acuh dalam melakukan pekerjaan. Pencapaian

target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan PT Simpatindo Multimedia Kupang. Berdasarkan hasil wawancara tersebut juga, diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stress kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Rendahnya kinerja karyawan PT Simpatindo Multimedia Kupang menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan

efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah yang akan ditelaah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Simpatindo Multimedia Kupang ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Simpatindo Multimedia Kupang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi ?
4. Apakah Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT.Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output dihasilkan, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-

orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204)

Pengertian Konflik Kerja

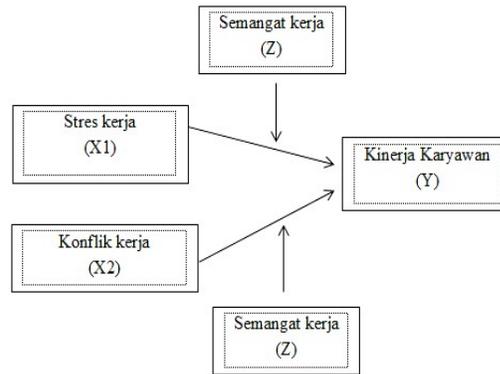
Menurut Newstorm dan Davis (2000), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Secara etimologi, konflik (conflict) berasal dari bahasa latin configere yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, dkk (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.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (1995) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil.

Faktor-faktor di atas, sudah banyak dikaji dalam hubungannya dengan kinerja. Faktor-faktor tersebut umumnya ditempatkan sebagai variabel bebas dalam memprediksi kinerja karyawan. Pada kajian ini variabel semangat kerja diposisikan sebagai variabel moerasi. Uraian ini dapat digambarkan dalam suatu bentuk kerangka penelitian seagai berikut:

Gambar 1.
Skema Kerangka Penelitian



Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang.
2. Diduga konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang.
3. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi.
4. Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatindo

Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk tipe penelitian explanatory, yakni penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara stress dan konflik kerja dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang yang berjumlah 104 orang. Jumlah anggota populasi sebesar 104, semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Data yang terkumpul akan dilakukan uji

validitas dan reliabilitas. Definisi operasional variabel sebagaimana pada tabel 1. Analisis data menggunakan regresi berganda.

Tabel 1
Indikator Empirik dan Skala Pengukuran Konsep

No	variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Stres kerja	stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.	<ul style="list-style-type: none"> •Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien •Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban •Ketidakcocokan dengan pekerjaan •Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang- ulang •Beban lebih. 	likert
2.	konflik kerja	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 anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.	<ul style="list-style-type: none"> •Konflik emosional •Ketegangan masalah pribadi •Perbedaan pendapat •Lelah secara mental dengan pekerjaan. 	likert
3.	Semangat kerja	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> •Kepribadian •Upah dan gaji •Kesadaran akan tujuan organisasi •Kepemimpinan yang menyenangkan •Kemampuan individu 	likert
4	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> •Kualitas •Kuantitas •Ketepatan Waktu. •Efektivitas •Kemandirian •Komitmen Kerja 	likert

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variable stress, konflik kerja, semangat kerja dan kinerja adalah valid dan reliable. Selain itu beberapa uji asumsi klasik juga telah dilakukan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian tidak

ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sedangkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa pada model regresi linear tidak terjadi gejala heterokedastatis.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, rata-rata jumlah jawaban responden mengenai stres kerja adalah adalah 4,21, dan dikategorikan baik. Artinya sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap stress

kerja dilihat dari intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien, perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang dan beban lebih.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, rata-rata jawaban responden mengenai konflik kerja adalah 4,14 dan dikategorikan baik. Artinya sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap konflik kerja dilihat dari konflik emosional, ketegangan masalah pribadi, perbedaan pendapat, lelah secara mental dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, rata-rata jawaban responden mengenai semangat kerja adalah 4,24 dan dikategorikan baik. Artinya sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap semangat kerja didasari oleh kepribadian karyawan, upah dan gaji, kepemimpinan yang

menyenangkan, dan kemampuan individu.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, rata-rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan adalah 4,15 dan dikategorikan baik. Artinya sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap konflik kerja dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen Kerja.

Pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar $-0,409$, t_{hitung} sebesar $-6,539$ dan nilai sig sebesar $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($0\% < 5\%$), sehingga hipotesis alternative (H_a) yang berbunyi “stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simpatindo Multimedia Kupang” diterima dengan arah pengaruh negative.

Pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar $-0,503$, t_{hitung} sebesar $-5,497$ dan nilai sig

sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($0\% < 5\%$), maka hipotesis (H_a) yang berbunyi “konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang” diterima dengan arah pengaruh negative.

Pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh stress terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi menghasilkan t_{hitung} sebesar 0,180 dengan nilai sig 0.858 lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ($85,8\% > 5\%$), maka hipotesis (H_a) yang berbunyi “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi” ditolak.

Pengujian hipotesis 4 mengenai pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi menghasilkan t_{hitung} sebesar 0,048 dengan nilai sebesar 0,962 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan ($96,2\% > 5\%$), maka hipotesis (H_a) yang berbunyi

“konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simpatindo Multimedia Kupang dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi” ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simpatindo Multimedia Kupang. Demikian juga konflik berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simpatindo Multimedia Kupang. Selanjutnya stress kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bila diinteraksikan dengan semangat kerja. Hal yang sama berlaku untuk konflik yakni tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun diinterkasikan dengan semangat kerja. Jadi stress dan konflik bukan merupakan kesesuaian yang baik dengan semangat kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu upaya mengurangi stress dan konflik serta meningkatkan semangat kerja

untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashshofa, Burhan, 2000, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Rivai, 2005, Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Bechtold Mark, 2010, Improving Worker Morale Through The Use of Appreciative Inquiry. Industrial and Commercial Training, 43(1), pp: 25-30.
- Bruce Mitchell, dkk., 2000, Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Cox., 2006, Panduan untuk Belajar Percaya Diri. Gramedia, Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2004, Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Davis, K. dan Newstrom, J., 1989, Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Handoko, T. Hani, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Badan Fakultas Ekonomi UGM.
- Handoko, Hani T., 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: RinekaCipta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Sunyoto, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press
- Nitisemito, Alek S, 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Nurhendar, Siti, 2007, Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di CV.Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Penelitian, Semarang.
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2007, statistik Untuk Penelitian, Bandung, alfabeta
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.