



Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Taru Nusantara Padang

Riandi Putra¹, Novi Yanti²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: riandiputra104@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Riandi Putra

Abstract: *The purpose of this study was to determine: 1. The effect of work conflict partially on the performance of PT. Taru Archipelago Padang. 2. The effect of work stress partially on employee performance. PT. Taru Nusantara Padang 3. Effect of work conflict and work stress simultaneously on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 4. The effect of work conflict moderated by morale on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 5. The effect of work stress moderated by morale on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. The object of the population and sample of this study are all employees of PT. Taru Nusantara Padang as many as 67 employees. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t and F. The results of the analysis show that 1. Work conflict partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 2. Work stress partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 3. Work conflict and work stress simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 4. Morale is not able to moderate the relationship between work conflict on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. 5. Morale is not able to moderate the relationship between work stress on the performance of employees of PT. Taru Archipelago Padang. The magnitude of the contribution of the influence of work conflict and work stress on the performance of employees of PT. Taru Nusantara Padang is 99.4% while the remaining 0.6% is influenced by other variables not examined.*

Keywords: *Work Conflict, Work Stress, Morale, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 2. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. PT. Taru Nusantara Padang 3. Pengaruh konflik kerja dan

stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 4. Pengaruh konflik kerja yang dimoderasi oleh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 5. Pengaruh stres kerja yang dimoderasi oleh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Objek populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taru Nusantara Padang sebanyak 67 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 2. Stres kerja secara parsial berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 3. Konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 4. Semangat kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. 5. Semangat kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Besarnya kontribusi pengaruh konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang adalah 99,4% sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Perusahaan akan sangat sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, kataatan, disiplin, dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

PT. Taru Nusantara Padang dalam menentukan kinerja karyawan dilakukan melalui penilaian dan evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan januari dan di nilai oleh atasan langsung karyawan PT .Taru Nusantara Padang. Penilaian kinerja karyawan ditentukan dengan aspek-aspek yaitu aspek integritas, aspek kedisiplinan, aspek pengetahuan pekerjaan, aspek kualitas dan kuantitas kerja, aspek semangat berprestasi dan aspek kerjasama. Aspek-aspek penilaian kinerja yang terdiri dari enam aspek tersebut yang kemudian pada saat penilaian di cocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel berikutnya.

Tabel 1. Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1.	90 – 100	Baik Sekali
2.	80 – 89	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	60 – 69	Kurang
5.	< 60	Kurang Sekali

Sumber : PT.Taru Nusantara Padang

Tabel 1. merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan aspek penilaian kinerja dengan standar nilai yang ada pada Tabel 1 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama HRD PT. Taru Nusantara Padang pada tanggal 14 februari 2021 diketahui bahwa kinerja karyawan PT.Taru Nusantara masih rendah. Adapun data Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.Taru Nusantara Padang dapat dilihat pada tabe 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Taru Nusantara Padang (2018–2020)

No.	Aspek Penilaian	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
1	Integritas	90	Baik Sekali	86	Baik Sekali	84	Baik
2	Kedisiplinan	83	Baik	80	Baik	70	Cukup
3	Pengetahuan Pekerjaan	84	Baik	82	Baik	86	Baik
4	Kualitas dan Kuantitas Kerja	90	Baik Sekali	91	Baik Sekali	84	Baik
5	Semangat Berprestasi	80	Baik	78	Cukup	72	Cukup
No.	Aspek Penilaian	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
6	Kerjasama	87	Baik	86	Baik	80	Baik
Jumlah		514		503		476	
Rata-Rata		85,66	Baik	83,83	Baik	79,33	Cukup

Sumber: Hasil Penilaian Karyawan PT.Taru Nusantara Padang

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa integritas, pengetahuan pekerjaan, kuantitas dan kualitas kerja serta kerjasama, dari tahun 2018-2020 dengan predikat baik dan baik sekali kemudian rata-rata kinerja karyawan PT.Taru Nusantara Padang terjadi penurunan dari tahun ke tahun, untuk tahun 2018 ke tahun 2019 penurunannya hanya 1,83 persen, namun terlihat penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 4,5 persen. Dengan penurunan terbanyak terjadi pada aspek semangat kerja dan kedisiplinan. Ini merupakan suatu masalah yang akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Taru Nusantara Padang jika tidak diatasi maka akan berdampak negatif terhadap hasil kinerja karyawan PT.Taru Nusantara Padang.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada Karyawan PT. Taru Nusantara Padang adalah konflik kerja. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh melalui wawancara dengan karyawan-karyawan senior PT.Taru Nusantara Padang, Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Direktur PT.Taru Nusantara Padang menyebutkan bahwa, rendahnya kinerja karyawan 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. Akibat menurunnya kinerja karyawan PT.Taru Nusantara Padang ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan PT.Taru Nusantara Padang

No	Akibat Rendahnya Kinerja
1.	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2.	Perusahaan mengalami kerugian materil dan immaterial
3.	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
4.	Ketidaksiplinan meningkat

Sumber : Wawancara Direktur PT.Taru Nusantara Padang. 2020

Sebelumnya penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Tri Wartono (2017), hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Siti Krisnawati (2018) juga menjelaskan hasil penelitiannya adalah stres dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi stres dan konflik yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, apakah semangat kerja mampu memoderasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, apakah semangat kerja mampu memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui *Field Research* (Penelitian Lapangan) dan *Library Research* (Penelitian Kepustakaan). Penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda) (Sugiyono, 2011).

Untuk memperoleh informasi yang relevan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan topik penelitian.

Menurut Agussalim Mangguluang (2016:118) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Taru Nusantara Padang sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan metode *Aksidental Sampling*, dimana sampel diambil berdasarkan keinginan peneliti sebanyak 67 orang menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Bila prasyarat analisis uji asumsi klasik tidak terpenuhi akan menyebabkan statistik yang dihasilkan tidak akurat (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis regresi linear berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan beberapa variabel independen Konflik Kerja Stres Kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.865	1.365		-2.831	0.006
Konflik Kerja	0.044	0.015	0.030	3.059	0.003
Stres Kerja	0.826	0.008	0.987	99.307	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v25

$$Y = -3,865 + 0,044X_1 + 0,826X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -3,865 artinya jika tidak ada Konflik Kerja, Stres Kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan akan turun sebesar konstanta yaitu 3,865 satuan.
- Koefisien Konflik Kerja sebesar 0,044. Koefisien bernilai positif artinya Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Konflik Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0, 044 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien Stres Kerja sebesar 0,826 koefisien bernilai positif artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Stres Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,826 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Menurut sugiyono (2017) Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997a	0,994	0,994	1,030

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

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v25

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,994. Hal ini berarti kontribusi Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 99,4% sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Regresi Moderasi

Menurut Ghozali (2015:229) *moderated regression analysis* (MRA) adalah pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi. Adapun Hasil pengujian regresi Moderasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Regresi Moderasi

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,367	4,609		-0,297	0,768
	Konflik Kerja*Semangat Kerja	0,001	0,001	0,118	1,093	0,279
	Stres Kerja*Semangat Kerja	-0,001	0,000	-0,087	-1,788	0,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v25

$$Y = -1,367 + 0,005X_1 + 0,844X_2 - 0,036X_3 + 0,001X_1 * X_3 - 0,001X_2 * X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -1,367 artinya jika tidak ada Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan akan turun sebesar konstanta yaitu 1,367 satuan.
- Koefisien moderasi antara Konflik Kerja dan Semangat Kerja ($X_1 * X_3$) sebesar 0,001 koefisien bernilai positif. Hal ini berarti semangat kerja mampu memperkuat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,001 satuan.
- Koefisien moderasi antara Stres Kerja dan Semangat Kerja ($X_2 * X_3$) sebesar -0,001 koefisien bernilai negatif. Hal ini berarti semangat kerja memperlemah pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,001 satuan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ (lihat lampiran X) atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficientsa			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	-2,831	0,006
	Konflik Kerja (X1)	3,059	0,003
	Stres Kerja (X2)	99,307	0,000
	Konflik Kerja* Semangat Kerja (X1*X3)	1,093	0,279
	Stres Kerja* Semangat Kerja (X2*X3)	-1,788	0,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v25

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel Konflik Kerja memiliki t hitung sebesar (3,059) > t tabel = (a/2;n-k-1= t (0,025,65) =1.99714 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003<0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang.
- 2) Variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar (99,307) > t tabel 1.99714 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang.
- 3) Variabel Konflik Kerja yang dimoderasi Semangat Kerja (X₁*X₃) memiliki t hitung sebesar (1,093)<t tabel 1.99714 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,279>0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak mampu memoderasi konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang.
- 4) Variabel Stres Kerja yang dimoderasi Semangat Kerja (X₂*X₃) memiliki t hitung sebesar (-1,788)<t tabel 1.99714 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,079>0,05. Hal ini berarti bahwa H₅ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang.

b. Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11957,685	2	5978,842	5630,717	,000b
	Residual	67,957	64	1,062		
	Total	12025,642	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v25

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai F hitung 5630,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,14 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Nilai t hitung yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa

semakin tinggi konflik kerja maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya jika konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Dalam penelitian ini terdapat 27 item pernyataan yang menggambarkan bagaimana konflik kerja karyawan pada perusahaan. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 9 indikator konflik kerja. Berdasarkan hasil jawaban dari 67 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan mengenai variabel konflik kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi, namun walaupun konflik sering terjadi karyawan tetap fokus bekerja demi terwujudnya keberhasilan perusahaan PT. Taru Nusantara Padang.

Keberhasilan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Perusahaan akan sangat sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya peran perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan kepada karyawan serta menghubungkan karyawan satu sama lainnya sehingga tidak terjadinya konflik kerja (Hasibuan, 2017:32). Konflik kerja adalah berupa Kesalahan komunikasi, andaikan satu individu atau lebih memperoleh informasi yang berbeda dengan sumber informasi menyebabkan perbedaan mendasar dalam memandang inti dari informasi tersebut (Flippo, 2016).

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Gabreila Wenur (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Eka Puta (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lanny S. (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Cristine Julvia (2016) terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Giovani (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Nilai *t* hitung yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Dalam penelitian ini terdapat 18 item pernyataan yang menggambarkan bagaimana stres kerja karyawan pada perusahaan. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 6 indikator stres kerja. Berdasarkan hasil jawaban dari 67 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan mengenai variabel stres kerja. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi, seseorang yang memiliki tingkat stres cenderung termotivasi bekerja lebih fokus pada pekerjaannya dengan harapan dapat mengurangi stres yang sedang dialaminya (Hasibuan, 2015:136). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap

suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Septianto:2010). Stres kerja merupakan masalah yang sering ditemui di perusahaan, seperti keadaan yang menimbulkan ketidak setujuan, kontroversi, sifat selalu ingin lebih hebat di mata atasan, tekanan dari atasan, perbedaan pendapat dan pertentangan di antara sesama karyawan bahkan antara bawahan dan atasan secara berkelanjutan, yang nantinya akan menimbulkan stres kerja dan rasa tidak nyaman pada masing-masing pribadi karyawan, karena disebabkan terjadinya konflik kerja/gesekan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang yang nantinya akan merugikan perusahaan

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Wawan Triwartono (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rachel Natalya Massie (2017) hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja Karyawan. William A. Areros (2018) hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Cokorda Istri (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. I Made Artha (2019) terdapat pengaruh stres kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Nilai t hitung yang dihasilkan bernilai negatif yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Khaerul Umam, 2012:186). Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima karyawan, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad Yofandi (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Karsini PD (2016) Hasil penelitiannya menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. A Wardani (2019) Hasil penelitiannya menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Aan Pratama (2017) Hasil penelitiannya menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Br Werang (2015) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Morton Deutsch (2015: 47) dalam konflik, interaksi sosial didalam perusahaan antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan dari pada oleh persamaan. Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan (Wirawan,2018). Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan (Munandar, 2018: 45-47).

Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Krisnawati Yuyun Tri Lestari (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siti Krisnawati (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Moh Rizal (2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saleh (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuyun Tri Lestari (2017) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Semangat kerja memoderasi konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis regresi moderasi dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan

serta harkat para karyawan. Upaya peningkatan semangat kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya semangat kerja para bawahannya

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Eduar Hendri (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan konflik kerja terhadap kinerja. Syihab (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan konflik kerja terhadap kinerja Hidayat (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memperkuat hubungan konflik kerja terhadap kinerja Syahputra (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan konflik kerja terhadap kinerja Indrawati (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan konflik kerja terhadap kinerja.

6. Semangat kerja memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi moderasi dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semangat kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang.

Menurut Mangkunegara (2017:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan. Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi karyawan yang stres dalam melakukan pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, menunda atau menghindari pekerjaan dan lain-lain (Robbins, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Aufa.M (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak memperkuat hubungan stres kerja terhadap kinerja. Zahwa.S (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memperlemah hubungan konflik kerja terhadap kinerja, Aini.N (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan stres kerja terhadap kinerja Zetta.N (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja Yanto (2017) hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja tidak memperkuat hubungan stres kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.
2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Analisis Regresi Moderasi menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang dengan nilai signifikansi sebesar $0,279 > 0,05$.
5. Analisis Regresi Moderasi menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang dengan nilai signifikansi sebesar $0,079 > 0,05$.
6. Kontribusi Konflik kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang sebesar 99,4% % sedangkan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2017. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Achmad S.Ruky, 2016, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- Flippo, Edwin .2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan ProgramIbm.Spss 24 (Edisi Keenam.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- L.Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Munandar, A. S. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2018. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wirawan. 2018. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Adriana Anissa, 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

- Pdam Way Rilau Bandar Lampung. *jurnal Skripsi*. Vol.8 No.5 September 2017
- Ahmad Yofandi. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*. Pekanbaru. JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Abdul Aziz Nugraha Pratama¹, Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Salatiga.
- Arba'a, Hana Putri (2021) *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Eka Warna Kimia Jakarta)*. S1-Sarjana Thesis, Universitas Mercu Buana Jatisampurna.
- Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa .2020. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai". pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3, Nomor 2 , September 2020
- Dwi Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Skripsi*. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Eka Puta.2020. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kabupaten Siak. Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*).Volume 11, Nomor 1, 27 Maret 2020.
- Fitriana.2016.*Faktor Konflik dalam pekerjaan*. Dalam Studi Paparan Thesis ITB.
- Ferdian Fatikhin ,Dkk.2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 47 No.1 Juni 2017.
- Gabreila,Wenur,dkk.2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60
- Hafni, Layla dan Musliadi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel PT. Agung TOYOTA Sutomo Pekanbaru*. Vol. 1 No. 2, ISSN: 2527-821.
- I Wayan Bayu Sandiarta .2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1899-1920.
- Ilvan Andrianto.2020. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta.
- Lanny S.Worang¹ Agusta L. Repi Lucky O.H Dotulong. *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung*. *jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3038-3047.
- Massie, Rachel Natalya, dkk. 2018. Pengaruh Stres terhadap Kinerja pada Kantor Pengelola It Center Manado, terbit *dijurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6, No.2, 2018
- Proy Lokbere,(2017) *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Papua* .Pusat JayaPura Kota Provinsi Papua. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3.
- Siti Krisnawati Yuyun Tri Lestari.2018. Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudra Agung Indotama. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis,Oktober 2018: 285 - 292P-ISSN 2527-7502.
- Tri Wartono.2017.Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 4, No.2, April 2017

- Vergio Clinton Dkk..2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Proteina Prima, Tbk Medan. *Wahana Inovasi* Volume 8 No.1 Jan-Juni 2019 Issn : 2089
- Wawan Ariansya.2019. Pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi.Pada PT Simpatindo Multimedia Kupang. *Jurnal Manajemen*. Volume 3 No 1 April 2019. ISSN : 2303-3495
- Wahyu Muji Lestari.2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. *thesis*, .Universitas Stikubank.
- Yohana Lasmaria.Dkk.2019.Halim Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Jurnal Manajemen* ISSN:2502-4434 Vol.5,No.1, Juni 2019.
- Zaputri,A.R.,Rahardjo,K.&Utami,H.N.2018. *Pengaruh.insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT.Temprina Media Grafika Surabaya.*