JM, VOL. 4, NO. 4 , DESEMBER 2022, Hal: 816-829

ISSN-P : 2355-0376
ISSN-E : 2656-8322

PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV.DIMAS CITRA SELARAS KABUPATEN PASAMAN

THE INFLUENCE OF WORK STRESS,WORK CONFLICT AND WORK LOAD ON SPIRIT EMPLOYEES AT CV.DIMAS CITRA SELARAS PASAMAN REGENCY

Salfadri; Nova Begawati; Veronika Findarwati
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonmi Universitas Ekaskti Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menganalisis 1) Indikator yang dominan Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja 2) Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja objek penelitian sebanyak 40 orang dan sampel 40 orang**.** Metode penelitian Penelitian ini menggunakan uji Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F . Hasil dari Penelitian Variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Variabel Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Variabel Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kontribusi Variabel Stress Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar 92,30% sedangkan sisanya 7,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Kompetensi dan lainnya.

Kata Kunci: Stress Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

The results of this study aim to examine and analyze the effect of work stress, work conflict and workload on employee morale where variable X is work stress, work conflict and workload. Dependent variables are employee morale. This study uses a classic assumption test consisting of normality test, multiculity test, herosadicity test and multiple regression test, t test and F test. The results of the research on Work Stress Variables have a positive and significant effect on Employee Morale, Work Conflict Variables have a positive and significant effect on Employee Morale Workload Variables have a positive and insignificant effect on Work Spirit. Employees, Work Stress Variables, Work Conflict and Workload simultaneously or simultaneously have a positive and significant effect on Employee Morale and the Variable Contribution of Work Stress, Work Conflict and Workload on Employee Morale amounted to 92,30% while the remaining 7,70% was influenced by other variables outside of this study such as work motivation, competence and others.

Keywords: *Work Stress, Work Conflict, Workload and Employee Morale*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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, pamberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Alex Nitisemito, 2010:76). Sedangkan menurut Handoko (2012:13) bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, stress kerja, beban kerja, konflik kerja, kesehatan dan keselamatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja, konflik kerja dan beban kerja sesuai dengan variabel yang di teleiti penulis.

Faktor pertama yang mampengaruhi semangat kerja adalah stress kerja. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi. Stres kerja merupakan suatu bentuk dari tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Karyawan yang tidak mampu beradaptasi dan tidak sanggup mengikuti perbedan-perbedaan yang ada dapat menimbulkan konflik dan stres kerja dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Ferdian Fatikhin dkk., 2017:11). Stress merupakan sesuatu yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu berat bagi seseorang, stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini dapat menimbulkan rasa frustasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Nasyadizi dkk., 2016:87)

Fenomena yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman dalam memelihara dan mengelola stres kerja, dan beban kerja dalam perusahaan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman Indikasi-indikasi yang ditemukan bahwa dalam perusahaan memiliki stres kerja yang tinggi seperti karyawan yang sering pulang larut malam, tekanan deadline pekerjaan yang menuntut untuk segera diselesaikan. Selain itu karyawan diberikan tanggung jawab yang cukup besar serta fasilitas tempat bekerja yang kurang nyaman. Apabila indikasi-indikasi tersebut tidak dapat ditangani oleh CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman dikhawatirkan indikasi-indikasi tersebut dapat meningkatkan tingkat Turnover Intention sehingga semangat kerja dalam perusahaan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah konflik kerja, konflik merupakan ketidaksesuaian akan perbedaan yang terjadi antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan, sumber daya yang terbatas dengan pekerjaan yang ada dan adanya perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi

masing-masing karyawan yang ada disuatu perusahaan ataupun organisas (Cristine Julvia 2016). Menurut Wirawan (2017:132) bahwa: Konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan meruapakan penyebab timbulnya konflik

Hal dapat dilihat pada penelitian sebelum yang meneliti tentang variabel stres kerja, beban kerja dan konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan penelitian Akbar, Andri Syahputra. (2018) Hasil penelitian signifikansi parsial variabel stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "**Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman**

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Indikator mana yang dominan dari stress kerja, konflik kerja, beban kerja dan semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman?
5. Apakah stress kerja, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman?

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Nitisemito(2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yan positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016;94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik

Indikator Semangat Kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:156) diantaranya sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya.

2. Tingkat absensi yang rendah
   Tingkat absensi yang rendah merupakan tingkat indikasi meningkatnya semangat kerja karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.
3. *Labour turn over* yang menurun
   Tingkat karyawan yang keluar masuk yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat absensi karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.
4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan Semangat kerja
   karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagan dalam berkerja, dan hal-hal lainnya.

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2015;156), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Absensi, absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.
2. Kerjasama, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.
3. Kepuasan Kerja. keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan, suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Stress Kerja

Menurut Irham Fahmi (2016:214) bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika harus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:204) bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Lijan (2016:472) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup,teknan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Indikator Stress Kerja

Indikator Menurut Hasibuan (2014:204) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
5. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah persaingan kurang sehat yang terjadi antar karyawan pada perusahaan dengan sikap emosional yang bertujuan untuk memperoleh kekuasaan atau kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan. Berikut pengertian tentang konflik kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Sedangkan menurut Umam (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan mnimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Dari pengertian ditas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menumjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan

Indikator konflik kerja

Indikator Menurut Winardi (2015:169), adalah sebagai berikut

1. Konflik dalam diri seseorang
   Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan
2. Konflik antar individu
   Konflik antar individu, sering kali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu. Tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan, konflik anatar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi seta pihak-pihak yang lebih dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya
3. Konflik antar anggota kelompok
   Konflik antar anggota kelompok, suatu kelompok dalam mengalami konflik subtantif dan afektif. Konflik subtantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang dan keahlian yang berbeda.
4. Konflik antar kelompok
   Konflik antar kelompok, terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan kelompoknya masing-masing

Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau

pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

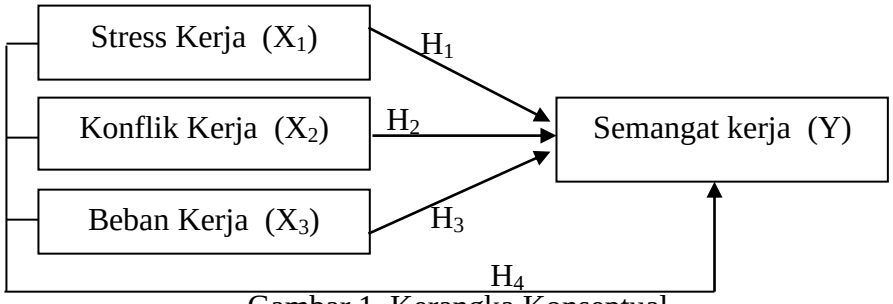
Indikator beban kerja

Menurut Munandar (2014:37-38), antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
   Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
   Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar Pekerjaan
   Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

H_1 Diduga bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

H_2 Diduga bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

H_3 Diduga bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

H_4 Diduga bahwa secara simultan stress kerja, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

METODE PENELITIAN

Sejarah Penelitian

Pada awal berdirinya pada hari rabu tangal 17 oktober 2018 CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman oleh bapak Joni Hermanto

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:14) yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Riset Lapangan (field research)
   Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui observasi dan kuesioner
2. Riset Kepustakaan (library research)
   Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:2) teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan terhadap stress kerja konflik kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
2. Observasi, yaitu peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data
   Data kuatitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kueisioner yang diberikan penulis terhadap karyawan dan data yang digunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan

2. Sumber Data
   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden dan data yang diambil adalah jawaban responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Agussalim M. Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). Senada dangan itu, Arikunto

(2014:108) mengemukakan bahwa populasi adalah "keseluruhan subjek penelitian". Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada CV.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman jumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:176) Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah mengunakan metode *total sampling* Sampel. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman jumlah 40 orang dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2017:198-199). Sugiyono (2017:200) menambahkan bahwa instrumen penelitian yang baik adalah alat ukur yang digunakan telah "Valid", yaitu mengukur apa yang hendak di ukur (ketepatan) dan "Reliabel", dimana alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang sama (konsisten)

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

   Uji normalitas digunakan untuk menguji apakan distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.
2. **Uji Multikolineritas**

   Menurut Imam Ghozali (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut: Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinearitas. Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas"
3. **Uji Heteroskedastisitas**

   Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel nilai absolut dengan independen residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Imam Ghozali (2015: 139).

Metode Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda (multiple random analysis) adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari

satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat. Poin awal dari analisis regresi berganda adalah model konseptual (dan hipotesis dari suatu model tersebut) yang sudah dibuat oleh peneliti pada tahap sebelumnya dari proses penelitian (Sekaran dan Bougie,2017:139). Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefesien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: "Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu).

Metode Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua atau lebih dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Sugiyono (2014:159) menyatakan mengenai hipotesis bahwa: "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul." Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha), pemilihan tes statistic dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikasi dan penetapan kriteria pengujian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

Hasil Penelitian

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017:147).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	,141[c]	Berdistribusi Normal

Dari tabel didapatkan nilai residual sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 40 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	multikolinearitas
(Constant)			
Stress kerja X_1	,140	5,078	Tidak multikolinearitas
Konflik kerja X_2	,227	4,400	Tidak multikolinearitas
Beban kerja X_3	,155	8,187	Tidak multikolinearitas

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 5,078 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,140
2. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 4,400 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,227
3. Variabel X_3 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 8,187 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,155

Kesimpulan multikolinearitas tidal terjadi terhadap data yang di uji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.	Heteroskedastisitas
(Constant)	1,294	,204	
Stress kerja X_1	1,627	,113	Tidak Heteroskedastisitas
Konflik kerja X_2	-,117	,908	Tidak Heteroskedastisitas
Beban kerja X_3	-1,991	,054	Tidak Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis di atas, pada persamaan ketiga dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel yang terdapat dalam persamaan ketiga tidak terdapat satupun variabel yang terkena masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dari nilai variabel dari 5% (0.05). Pada persamaan ketiga yaitu stress kerja, konflik kerja dan beban kerja semua variabelnya terbebas dari masalah heteroskedastisitas sebelum melakukan pengujian untuk tahap selanjutnya perlu terlebih dahulu untuk melakukan pengobatan terhadap masalah heteroskedastisitas

Analisa Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	,334	3,645
Stress kerja X_1	,544	,183
Konflik kerja X_2	,363	,089
Beban kerja X_3	-,067	,254

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 0{,}334 + 0{,}544X_1 + 0{,}363X_2 - 0{,}067X_3 + e$

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

a. Konstanta sebesar 0,334 artinya jika tidak ada stress kerja, konflik kerja dan beban kerja (X_1, X_2, $X_3 = 0$) maka nilai semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman sebesar konstanta yaitu 0,334 satuan.
b. Koefisien stress kerja 0,544 koefisien bernilai positif artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman k dimana jika stress kerja naik satu satuan maka semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman naik sebesar 0,544 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
c. Koefisien konflik kerja 0,363 koefisien bernilai positif artinya konflik kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman dimana jika konflik kerja naik satu satuan maka semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman naik sebesar 0,363 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
d. Koefisien beban kerja -0,067 koefisien bernilai negatif artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra

Selaras Kabupaten Pasaman dimana jika beban kerja turun satu satuan maka semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman meningkat sebesar 0,067 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel Koefesien Determinasi

	Adjusted R Square
Stress kerja X_1, Konflik kerja X_2 dan Beban kerja X_3	,923

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,923. Hal ini berarti kontribusi stress kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman sebesar 92,30% sedangkan sisanya 7,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Hasil
(Constant)	,092	,927	
Stress kerja X_1	2,974	,005	Signifikan
Konflik kerja X_2	4,085	,000	Signifikan
Beban kerja X_3	-,266	,792	Tidak Signifikan

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja memiliki t hitung (2,974) > t tabel (2,02619) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,005<0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
2. Variabel konflik kerja memiliki t hitung (4,085) > t tabel (2,02619) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
3. Variabel beban kerja memiliki t hitung (0,266) < t tabel (2,02619) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,792>0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

2. Uji F

Uji –F

Variabel	F
Stress kerja X_1, Konflik kerja X_2 dan Beban kerja X_3	156,753

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 156,753 > nilai F tabel sebesar 2,86 (lihat lampiran tabel F) dan nilai signifikan $0,000^b$ < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. Dengan demikian dapat

disimpulkan variabel stress kerja, konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv.Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stress kerja memiliki TCR tertinggi indikator **Waktu kerja**, variabel konflik kerja memiliki TCR tertinggi pada indikator **Konflik antar anggota kelompok** variabel beban kerja memiliki Nilai TCR tertinggi indikator **Standars Pekerjaan** dan variabel semangat kerja karyawan memiliki Nilai TCR tertinggi pada indikator **Labour turn over menurun**
2. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
3. Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
4. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
5. Stress kerja, konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman.

Saran- Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi Penulis
   a. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini dilakukan diatas masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dan sangat jauh sekali dengan kata sempurna.
   b. Terdapat kendala dalam pencarian data yang objektif yaitu keakuratan data.
   c. Kelemahan dari persepsi yang diungkapkan oleh responden adalah memilih jawaban kurang setuju dan tidak setuju yang cukup beragam.
2. Bagi CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman
   a. Ketika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan hendaknya membimbing dan membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dukungan seperti ini dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan kepada pimpinan dan pada perusahaan sehingga karyawan tidak meras stress dalam bekerja sehingga beban kerja dapat dilakukan dengan baik
   b. CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman diharapkan dapat memahami stress kerja, konflik kerja dan beban kerja yang ada agar dalam keadaan baik dan agar kondisi Semangat Kerja Karyawan tetap dalam keadaan baik sehingga karyawan merasa nyaman.

c. Pimpinan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman hendaknya meningkatkan rasa loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan, juga diantara pimpinan dan diantara bawahan.
d. Pimpinan CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman hendaknya memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi psikis seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang – wenang (secara tidak adil), dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan Pada CV. Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan menambah sampel penelitiannya, dengan harapan bisa memperoleh hasil yang lebih signifikan terhadap variabel terikat sehingga dapat menghasilkan penemuan baru

DAFTAR PUSTAKA

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara

Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi* (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.

Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.