

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER JAYA MAHA SAKTI  
ROGOJAMPI****Rosa Gita Cahyani, Rahayuningsih, Ni Kadek Yuliandari**<sup>1</sup> *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

**Abstract:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis semangat kerja karyawan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan uji F terdapat hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,885 > 2,786$ ) artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan variabel konflik kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan nilai uji t untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,44 < 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan nilai dari uji t untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,639 < 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan nilai uji t untuk variabel konflik kerja ( $X_3$ ) didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,474 > 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ).

**Article History****Keywords**

Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

**INTRODUCTION**

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dari sebuah organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi ditentukan juga pada sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam melakukan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang utama dalam merencanakan, merogarnisir, dan mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam ruang lingkup sebuah organisasi.

Keberadaan SDM di dalam organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi efesiensi dan efektivitas didalam suatu organisasi. Hal tersebut akan membuat organisasi sadar akan pentingnya nilai investasi karyawan sebagai SDM. Pada saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi merupakan hal yang tidak mdah untuk dilakukan oleh organisasi, terlebih lagi ada karyawan yang tidak semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, dan memberikan semangat kepada

karyawan agar karyawan didalam suatu organisasi tidak malas dalam melakukan suatu pekerjaan.

CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor penjualan sepeda motor. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terletak di Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. KaryawanP dari CV.Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi berjumlah kurang lebih 64 karyawan, dan CV ini sudah bergerak dibidang jual beli sepeda motor kurang lebih 25 tahun. Untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini maka CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi sangat memperhatikan semangat kerja dari karyawannya. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi menyadari bahwa SDM adalah salah satu kunci dalam persaingan bisnis seperti sekarang ini. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi dituntut untuk selalu memperhatikan semangat kerja dari karyawannya agar tidak menurun, yang dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang baik, menjaga tingkat stres kerja pada kondisi yang optimal dan tetap selalu memperhatikan konflik yang terjadi dalam perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan narasumber Iwan Wasito salah satu karyawan yang bekerja di CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi, menyatakan bahwa semangat kerja karyawan cenderung menurun dikarenakan gaya kepemimpinan dari kepala cabang CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terlalu banyak menuntut dan kurang memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan serta gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terkesan monoton dan tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, karyawan disana juga mengalami stres kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebih serta pimpinan selalu merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya hal tersebut secara tidak langsung karyawan disana mengalami penurunan dalam melakukan segala aktivitas atau bisa dikatakan semangat kerja yang awalnya meningkat dikarenakan stres atau terlalu dituntut oleh pimpinan pada akhirnya semangat kerja dari karyawan menjadi menurun.

Dari gaya kepemimpinan dan stres kerja yang membuat semangat kerja menurun masih ada satu kendala lagi yaitu konflik, konflik kerja di CV . Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terjadi karena karyawan tidak suka dengan cara pimpinan memimpin perusahaan, sehingga membuat *teamwork* yang awalnya solid menjadi tidak solid lagi dan mengalami ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan serta karyawan antar karyawan didalam perusahaan. Serta akibat dari konflik kerja ini menyebabkan semangat kerja dari karyawan disana mengalami penurunan.

Semangat Kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. (Utamajaya & Sriathi, 2015).

Terdapat beberapa penelitian yang mengidentifikasi variabel apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi : kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja, hubungan manusia, lingkungan kerja fisik, dan lain sebagainya. Dengan meningkatnya semangat kerja dari karyawan pekerjaan karyawan cepat terselesaikan, tingkat absensi dari karyawan menurun, kerusakan yang disebabkan karyawan menurun, serta dapat mengurangi terjadinya perpindahan karyawan. Dalam hal itu, perusahaan juga harus memperhatikan gaya kepemimpinan mereka. Apakah gaya kepemimpinan yang perusahaan pakai sudah pas atau belum. Karena, jika gaya kepemimpinan yang perusahaan

pakai tidak pas dengan karyawan maka secara otomatis semangat kerja dari karyawan akan menurun.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres ini terlihat dari sikap mereka antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, rasa cemas, tegang, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres sangat berdampak buruk bagi kondisi seseorang dimana mereka mengalami tekanan mental yang luar biasa. Stres juga mempunyai dampak yang tidak baik jika seseorang memaksakan untuk tetap bekerja dan melakukan aktivitasnya. Dalam hal lain, ketika orang itu mengalami stres maka seseorang tersebut harus istirahat sampai stres yang mereka alami mereda.

Seseorang yang mengalami tekanan mental bisa saja menimbulkan konflik didalam perusahaan. Konflik memang bisa terjadi kapan pun dan dimana pun akan tetapi dalam situasi seseorang itu mengalami tekanan mental hal tersebut sangat memudahkan mereka berkonflik dengan teman atau rekan kerjanya sekalipun. Hal itulah yang membuat semangat kerja dari suatu perusahaan juga menurun.

Robbins (2014), mengemukakan bahwa konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Hasibuan (2011) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Berbicara tentang kepemimpinan secara otomatis terkait dengan keberadaan dan kelangsungan hidup organisasi dimasa depan. Seorang pemimpin adalah pihak yang mengatur seluruh jalannya perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:170), “kepemimpinan adalah cara manajer mempengaruhi perilaku karyawan dan mengharuskan mereka untuk bekerja sama dan menjadi produktif menuju tujuan organisasi mereka”. Sedangkan Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42), gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat yang digunakan oleh manajer untuk membantu mereka mencapai dan mengekspresikan tujuan organisasinya serta mempengaruhi bawahannya dan dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat pola perilaku manajemen yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahan. Gaya kepemimpinan ini mengacu pada kombinasi filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang konsisten berdasarkan tindakan seseorang. Secara langsung atau tidak langsung gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat menunjukkan keyakinan dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahannya. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan dan strategi, hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja dari bawahannya.

Jadi menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola yang dibentuk oleh seorang pemimpin yang mengkombinasikan tentang sifat, keterampilan, sikap dari seorang pemimpin itu untuk menguji para karyawan atau anggota dalam suatu organisasi. Jika suatu pemimpin itu baik maka gaya kepemimpinan yang

mereka gunakan akan membuat suatu organisasi akan berkembang lebih baik lagi, beda lagi jika seorang pemimpin itu tidak baik maka akan sebaik apapun gaya kepemimpinan yang mereka gunakan maka organisasi mereka tidak akan mengalami perkembangan atau tidak ada perubahan sama sekali.

Menurut Prasetyo dan Yuniati (2014:7), Indikator-indikatornya sebagai berikut:

- 1) Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan kerja karyawan,
- 2) Pemberian pujian terhadap keberhasilan kerja karyawan;
- 3) Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan tugas;
- 4) Pemberian petunjuk oleh pimpinan;
- 5) Objektivitas pemimpin dalam menilai hasil kerja karyawan;
- 6) Dorongan dan arahan oleh pimpinan,
- 7) Frekuensi pengambilan keputusan;
- 8) Fasilitas yang diberikan perusahaan.

## **2.2 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menyebabkan seorang karyawan mengalami ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang bisa mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan tersebut. Atau bisa dikatakan bahwasannya stres kerja adalah rasa tekanan yang dirasakan karyawan ketika mereka bekerja. Selama bekerja, karyawan dapat mengalami stres kerja. Karyawan tertekan dan stres oleh beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu besar bagi seseorang. Stres terjadi ketika seseorang tidak memahami batasan dari sesuatu. Ketidakmampuan ini kemudian mengarah pada perasaan frustrasi, ketakutan dan rasa bersalah yang merupakan awal dari stres yang dangkal. Kemudian, menurut Handoko (2012:200) menyatakan “Stres merupakan suatu kondisi dimana dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan diri seorang karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan”.

Menurut Julvia (2016:59) “Stres ialah keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan atau psikis dari mereka terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak seperti biasanya (bisa dikategorikan dalam perilaku menyimpang) baik soal fisik, psikis maupun lingkungan sosial. Perilaku dari seorang karyawan yang melakukan penyimpangan dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja”.

Menurut Robin dan Judge (2008), indikator-indikator stres kerja dapat dibagi dalam 3 aspek antara lain :

1. Indikator yang ada pada psikologis, antara lain seseorang merasa cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, dan lelah mental.
2. Indikator yang ada pada fisik, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, dan problem tidur (Kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator perilaku, seperti merokok berlebihan, menunda nunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, serta pola makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

## **2.3 Konflik Kerja**

Persaingan dan konflik sering terjadi di antara karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik muncul karena tujuan yang sama, latar belakang yang berbeda, emosi yang sensitif, perbedaan pendapat, dan kesalahpahaman. Tidak ada konflik dalam kehidupan manusia, termasuk dunia kerja. Konflik di tempat kerja muncul terutama dari komunikasi, hubungan pribadi, atau masalah struktur organisasi. Perbedaan antara dua atau lebih anggota atau kelompok organisasi disebabkan oleh fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai, dan persepsi yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2010:198) menyatakan bahwa “Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan Persaingan dan konflik muncul karena tujuan yang sama, latar belakang yang berbeda, emosi yang sensitif, perbedaan pendapat, dan kesalahpahaman”. Serta Menurut pendapat Supomo (2018: 100), “Pengertian perselisihan perburuhan dapat dibedakan menjadi dua jenis:

1. Konflik antara dua pihak atau lebih dalam satu atau lebih masalah dengan anggota organisasi lainnya atau dengan organisasi lain.
2. Pertentangan dengan hati nurani.

Dari menurut para ahli dapat disimpulkan konflik kerja adalah sebuah perbedaan pendapat yang saling bertentangan yang menyebabkan perselisihan antara individu, antara kelompok, dan antara organisasi dimana mereka tidak ada yang sependapat mulai dari pemikiran, cara bicara, tujuan, penilaian dan masih banyak lagi. Hal itu sering terjadi dilingkungan organisasi bahkan tidak satu atau dua kali melainkan berkali-kali atau lebih.

Indikator konflik kerja menurut (Flippo, 2011) diantaranya yaitu :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi);
- 2) Ketegangan masalah pribadi;
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik;
- 5) Konflik emosional;
- 6) Perselisihan pribadi, dan;
- 7) Lelah secara mental dengan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi pada CV. SUMBER JAYA MAHA SAKTI, yang beralamat di Jl. Raya Rogojampi, Krajan, Kedaleman, Kec. Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68462

Populasi adalah setiap elemen individu, objek, atau substansi yang kriteria tertentu berlaku untuk suatu penelitian (Notoatmodjo, 2010). Semua populasi disurvei atau data yang disurvei dengan sebuah karakteristik tertentu (Nursalam, 2009). Jumlah dari populasi adalah karyawan di CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi adalah sebanyak 64 karyawan. Sampel merupakan subjek penelitian dan dianggap mewakili seluruh populasi yang ada. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode atau suatu teknik tertentu agar sampel dapat mewakili populasi sebanyak mungkin. Teknik ini biasa disebut dengan teknik sampling atau teknik pengambilan sampel (Notoatmodjo, 2012).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling yaitu pengambilan sampel secara random atau acak, teknik random sampling ini digunakan apabila setiap unit atau anggota populasi itu bersifat homogen atau jika diasumsikan homolog, artinya

semua orang yang ada didalam perusahaan atau yang menjadi bagian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang berkaitan dengan informasi langsung yang diperoleh dari peneliti tentang variabel-variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok, dan fokus. Jika survei didistribusikan melalui Internet, Internet juga dapat menjadi sumber data primer (Sekaran, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) Dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan konflik kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y), artinya apabila pimpinan secara aktif peduli terhadap para karyawan dengan memberikan solusi mengatasi stres kerja dan konflik kerja para karyawan yang ada didalam perusahaan dan pimpinan didalam perusahaan mampu mengatasi permasalahan yang ada didalam perusahaan. Di CV. Sumber Jaya Maha Sakti pimpinan mampu menekan tingkat stres kerja, dan konflik kerja dengan gaya kepemimpinan yang baik maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ) dinyatakan diterima.

Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas, dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu dari Tarlis, A (2017) dan penelitian terdahulu dari Ayuna Agustina, Edi Sofian (2019), dimana dari dua penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap semangat kerja karyawan, dimana jika semangat kerja didalam suatu perusahaan itu menurun maka gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh suatu perusahaan itu kurang baik, tingkat stres kerja yang ada didalam perusahaan tinggi, serta konflik yang ada di dalam perusahaan juga sangat banyak. Sehingga perlu adanya evaluasi baik dari pimpinan maupun dari karyawannya.

Hasil dari penelitian tersebut dapat mengidentifikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin itu baik, serta stres kerja dari para karyawan bisa ditangani dan konflik kerja bisa diturunkan. Dengan secara bersama-sama mampu mempengaruhi naiknya semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan termasuk pada karyawan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y), artinya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan tidak baik atau pimpinan sewenang-wenang dalam memberikan tugas kepada karyawan sehingga memungkinkan seorang karyawan tidak semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan, didalam perusahaan CV. Sumber Jaya Maha Sakti pimpinan tidak menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang benar, pimpinan terlalu menekan karyawan sehingga para karyawan tidak ada semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian hipotesis 2 ( $H_2$ ) dinyatakan ditolak.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahimudin Lubaid (2011), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan tidak akan ada pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, karena semangat kerja karyawan tidak bisa bergantung pada gaya kepemimpinan saja bisa jadi semangat kerja karyawan ada pengaruhnya pada variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Ada banyak macam-macam gaya kepemimpinan yang dipakai oleh suatu perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian Pada perusahaan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi, gaya kepemimpinan tidak ada pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dan baik atau tidaknya cara pimpinan itu memimpin perusahaan, hal tersebut tidak akan berdampak pada semangat kerja. Para karyawan akan tetap bekerja seperti biasanya entah mereka semangat dalam bekerja ataupun tidak semangat dalam bekerja hal itu tidak mempengaruhi hasil pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Jadi bisa dikatakan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.

### **Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami stres kerja yang tinggi dan para karyawan tidak semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Karena tingkat stres kerja yang cukup tinggi didalam sebuah perusahaan dan hal itu membuat semangat kerja dari karyawan menurun dengan sangat drastis dimana hal itu membuat stres kerja dari karyawan tidak mampu mempengaruhi semangat kerja dari karyawan dengan, demikian hipotesis 3 ( $H_3$ ) dinyatakan ditolak.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh dari Ela Epiyanti (2016), yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja tidak selalu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, baik itu karyawan mengalami stres kerja atau tidak hal tersebut tidak berdampak terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri. Karena bisa jadi stres berdampak pada faktor lain seperti lingkungan kerja.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja didalam perusahaan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi tidak ada kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Karena meskipun karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi sekalipun hal itu tidak berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Para karyawan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti.

Kompensasi memberikan semangat kerja karyawan dari pendapatan yang diraih, dengan adanya kompensasi akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh karyawan seharusnya yang layak, adil dan memuaskan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Mutmainah dalam Suryani (2013:83) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami stres kerja yang tinggi dan para karyawan tidak semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Karena tingkat stres kerja yang cukup tinggi didalam sebuah perusahaan dan hal itu membuat semangat kerja dari karyawan menurun dengan sangat drastis dimana hal itu membuat stres kerja dari karyawan tidak mampu

mempengaruhi semangat kerja dari karyawan dengan, demikian hipotesis 3 (H3) dinyatakan ditolak.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh dari Ela Epiyanti (2016), yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja tidak selalu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, baik itu karyawan mengalami stres kerja atau tidak hal tersebut tidak berdampak terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri. Karena bisa jadi stres berdampak pada faktor lain seperti lingkungan kerja.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja didalam perusahaan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi tidak ada kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Karena meskipun karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi sekalipun hal itu tidak berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Para karyawan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti.

### **Pengaruh Konflik Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel konflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, artinya konflik kerja dari karyawan mampu diatasi dengan baik oleh seorang pimpinan yang dimana hal itu membuat semangat kerja dari para karyawan meningkat dan tingkat konflik kerja didalam perusahaan dipastikan dapat terus menurun, serta konflik kerja mampu membuat seorang karyawan bersemangat dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik karena mereka akan menunjukkan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh seorang pimpinan, dengan demikian hipotesis 4 (H4) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sudah sesuai dengan penelitian terdahulu dari Ayuna Agustina, Edi Sofian (2019), dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa tingkat konflik kerja yang bisa diatasi oleh pimpinan dan bisa menekan agar konflik tidak meluas bisa menambah semangat kerja dari para karyawan serta para karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik tanpa ada kendala apapun.

Hasil dari penelitian tersebut konflik kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan mengalami perselisihan baik antar individu maupun antar kelompok. Jika konflik kerja dapat diatasi dengan sangat baik oleh pimpinan, maka karyawan akan menjadi lebih tenang dan damai serta mereka bisa semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan yang telah diberikan. Dengan demikian maka suatu perusahaan memiliki tingkat resiko perpecahan yang sangat kecil karena konflik bisa ditangani dengan baik. Maka dari itu, konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uji F terdapat hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,885 > 2,786$ ) artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan variabel konflik kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai uji t untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,44 < 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai dari uji t untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,639 < 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel



semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai uji t untuk variabel konflik kerja ( $X_3$ ) didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,474 > 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y). Dengan diketahui bahwa variabel konflik kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan, maka diharapkan perusahaan harus bisa memperhatikan konflik yang sedang terjadi dan mampu meredam konflik yang terjadi, dengan begitu karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan. Bagi pihak atasan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi diharapkan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan serta masalah stres kerja dan konflik kerja, maka hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaiknya perlu di adakan penelitian lanjutan untuk dapat mengetahui faktor – faktor lain bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi selain variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja, masih terdapat faktor lain di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad. 2018. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*. Volume 10 no.2
- A.Endah (2019). Pengaruh Kesesuaian Pekerjaan dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Bab II. *Jurnal Repository Unsada*.
- Alberth Dani Eka Saputra, Sonang Sitohang. 2021 pengaruh pendidikan dan pelatihan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen: Volume 10 Nomor 6*
- Angka Priatna, Fariz Ferdiansyah (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementrian Agama Kabupaten Bogor
- Alwi, Muhammad, (2016), Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makasar, *Jurnal Analisis Pelayanan Publik*, Volume 2, Nomor 1.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Malang* : UIN-MALIKI PRESS
- Ayuna Agustina, Edi Sofian, (2019), Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan, *Jurnal Binis Corporate*, Volume 4, Nomor 1.
- Epiyanti, Ela (2016), Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Damai Swalayan Medan, Universitas Medan Area
- Fahmi, s. (2017), Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12 (3), 107-116.
- Flippo, E.B. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta, Indonesia: PT Gelora Askara Pratma
- Handoko. T, Hani, (2012), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- F. Rohmah. (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Julvia, Cristine, (2016), Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 10, Nomor 1.

- Karsini, (2016), Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang, *Journal Of Management*, Volume 2, Nomor 2.
- Luh Putu, I wayan (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen*, Volume 8, No.12.
- Marbawi Adamy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh
- Mangkunegara, A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia* (Edisi Kede). Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nony Syafriani, Yusni Maulida, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.IX, Nomor 1.
- Prasetyo, Hendri dan Yuniati, Tri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 1 (2014).
- Rahimudin Lubaid. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. *Jurnal Ekomen* Vol. 11. No 01.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan ke-10. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 2. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- , (2014), *Perilaku Organisasi* Edisi (12). Jakarta : Salemba Empat
- Sari, Devi Oktavia Puspita (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG). undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung
2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia : Teori, Kuisisioner, Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing.
- Supomo, R, (2018), *Pengantar Manajemen*, Bandung: Yrama Widya.
- Tarlis, A. (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, Volume 2, Nomor 2.
- Tomy Michael (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Surabaya,: CV. R.A.De.Rozarie
- Totok Abdul Rohman (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Wisman Perkasa Pandaan Pasuruan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang
- Winardi, (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Pustaka Binaman Persindo, Jakarta.
- Wijaya, CV. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Depot Madiun masakan khas bu Rudy. *Jurnal AGORA*, Vol. 5. No. 1.
- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi A. A. A. (2015) Pengaruh Motivasi, Komunikasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 2, Nomor 6