

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN TETAP
PT. FIFGROUP CABANG LUMAJANG**

***THE INFLUENCE OF CONFLICT AND WORK STRESS TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE
THROUGH MORALE OF PERMANENT EMPLOYEE AT
PT. FIFGROUP LUMAJANG***

Yebbi Hardilabogi, Sampeadi, IKM Dwipayana
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail : *startup.bogie@yahoo.co.id*

Abstrak

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan tetap PT. FIFGROUP cabang Lumajang.

Kata kunci : Konflik; Stres Kerja; Kinerja; dan Semangat Kerja

Abstract

This study is aimed to understand the influence of conflict and work stress toward the employee performance through morale performance of permanent employee at PT. FIFGROUP Lumajang. In this study, the population is permanent employees of PT. FIFGROUP Lumajang. The sampling method used is purposive sampling and the respondents are 50 people. There are 4 variables that are used in this study. The analytical tool that is used in this study is path analysis. The result shows that the conflict creates negative influence significantly toward morale performance to the permanent employees of PT. FIFGROUP Lumajang, work stress creates negative influence significantly toward morale performance to the permanent employees of PT. FIFGROUP Lumajang, conflict creates negative influence significantly toward the performance of permanent employees at PT. FIFGROUP Lumajang, work stress creates negative influence significantly toward the performance of permanent employees at PT. FIFGROUP Lumajang, morale performance creates positive influence significantly toward the performance of permanent employees at PT. FIFGROUP Lumajang, conflict creates negative influence significantly toward performance through morale performance of permanent employees at PT. FIFGROUP Lumajang, work stress creates negative influence significantly toward performance through morale performance of permanent employees at PT. FIFGROUP Lumajang.

Keywords: Conflict, Work Stress, Morale and Employee's Performance

Pendahuluan

Kemajuan-kemajuan di bidang teknologi dan sosial budaya mendorong perkembangan berbagai aspek kehidupan manusia diantaranya dalam berkumpul dan hidup berkelompok. Sebagai suatu bentuk kumpulan manusia dengan ikatan-ikatan tertentu atau syarat-syarat tertentu, maka perusahaan telah pula berkembang dalam berbagai aspek termasuk ukuran dan kompleksitas. Semakin besar ukuran suatu perusahaan semakin cenderung menjadi kompleks keadaannya. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal seperti kompleksitas alur informasi, komunikasi, pembuat keputusan dan sebagainya. Kompleksitas lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia diantaranya kompleksitas jabatan, tugas, hak dan wewenang, kedudukan dan lain-lain. Kompleksitas ini dapat menjadi sumber potensi terjadinya konflik dalam perusahaan, terutama konflik yang berasal dari sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan mempunyai latar belakang, karakter, tujuan, visi, maupun gaya yang berbeda-beda.

Konflik merupakan fenomena dinamika yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan perusahaan, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerja. Untuk itu, perlu adanya keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat dalam mengelola konflik. Konflik terkadang dipandang sebagai suatu hal yang negatif, padahal konflik juga dapat memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Konflik yang dikelola dengan baik maka akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja karena karyawan merasa nyaman dan tidak ada tekanan di dalam perusahaan. Pengelolaan konflik yang baik selain dapat meningkatkan semangat kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Konflik yang positif akan memacu semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama (Winardi, 2004:169). Apabila konflik mengalami kenaikan, dimana manajer mampu mengelola, mengendalikan dan mengarahkan pada hal yang positif (bermanfaat bagi organisasi) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan (Mohyi, 2013:154). Konflik bukan hanya berpengaruh negatif, tetapi juga berpengaruh secara positif. Sebagai contoh, konflik yang positif dapat digunakan sebagai ajang adu pendapat, sehingga organisasi bisa memperoleh pendapat-pendapat yang sudah tersaring. Pengaruh positif inilah yang bisa dimanfaatkan oleh para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain meningkatkan, konflik kerja juga dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Konflik dikatakan dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan ketika konflik tidak dapat dikendalikan. Konflik yang berkepanjangan dan pengelolaan konflik yang buruk merupakan penyebab menurunnya semangat kerja dan kinerja karyawan. Konflik kerja timbul karena masing – masing komponen perusahaan memiliki kepentingan atau tujuan sendiri – sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain. Selain perbedaan kepentingan atau tujuan, individu dalam perusahaan tentu saja memiliki latar belakang pendidikan, kemampuan sosial, pola pikir,

cara kerja, cara pandang, daya tahan menghadapi tekanan dan kemampuan berkomunikasi/berinteraksi yang berbeda. Hal ini dapat mengancam karyawan yang memiliki daya tahan rendah terhadap masalah karena karyawan berada di suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres). Stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200)

Saat melakukan pekerjaan, karyawan kadang-kadang merasa tidak mampu, tidak nyaman, bosan, dan tertekan. Jika dibiarkan terus menerus tanpa adanya perubahan lingkungan dalam perusahaan memungkinkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain-lain (Mangkunegara, 2005:28). Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap psikologis dan biologis, tetapi stres kerja juga dapat menimbulkan dampak yang positif bagi karyawan. Ketika stres kerja pada tingkat moderat dan karyawan menyadari bahwa stres kerja merupakan hal yang biasa dan dapat dikendalikan, maka hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk memperbaiki kinerjanya. Menurut Munandar (2006:62) stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan mampu merangsang seseorang untuk bekerja pada tingkat yang optimal dan menunjukkan semangat tinggi.

Penelitian tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap semangat kerja pernah diteliti oleh Husni Fauji (2013), menyimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan. Pada penelitian ini konflik kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang tinggi dan kuat terhadap semangat kerja. Peneliti selanjutnya adalah Ahiruddin (2011) juga pernah meneliti tentang pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain juga pernah meneliti tentang pengaruh konflik terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh Hayfa Septianina (2006), menyimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ketiga peneliti tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara konflik, stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan. Permasalahan konflik dan stres kerja dapat terjadi di organisasi/perusahaan manapun termasuk PT. FIFGROUP cabang Lumajang.

PT. FIFGROUP merupakan perusahaan bergerak di bidang *financing* dalam bentuk *leasing*. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tentu saja banyak mengalami hambatan-hambatan. Fenomena yang terjadi pada PT. FIFGROUP adalah perbedaan persepsi antara karyawan dengan pimpinan. Terkadang keputusan yang telah diambil oleh pimpinan tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga karyawan bekerja dengan berat hati.

Fenomena lainnya adalah beban kerja yang terlalu berat/banyak dan jumlah karyawan yang relative sedikit serta waktu yang mendesak dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak ditandai dengan seringnya lembur pada PT. FIFGROUP cabang Lumajang. Pekerjaan yang berat tentu saja akan menjadi beban pikiran bagi karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap masalah/tekanan mungkin tidak masalah, tetapi jika sebaliknya maka dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Perlu adanya pengelolaan yang baik tentang konflik kerja dan stres kerja sehingga karyawan selalu termotivasi, terdorong untuk lebih kreatif dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Instansi yang menjadi objek penelitian adalah PT. FIFGROUP cabang Lumajang. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP (*Federal International Finance Group*) cabang Lumajang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. FIFGROUP cabang Lumajang sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang

Metode Analisis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Mekanisme analisis jalur yang menghitung pengaruh langsung di penelitian ini adalah: 1) pengaruh langsung konflik (X1) terhadap semangat kerja (Z); 2) pengaruh langsung stres kerja (X2) terhadap semangat kerja (Z); 3) pengaruh langsung konflik (X1) terhadap kinerja (Y); 4) pengaruh langsung stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y); 5) pengaruh semangat kerja (Z) terhadap kinerja (Y); sedangkan pengaruh tidak langsung di penelitian ini adalah 6) konflik (X1) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z); dan 7) stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z).

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan berikut ini :

$$Z = \beta Z_i X_{1i} + \beta Z_i X_{2i} + \epsilon_{1i} \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = \beta Y_i X_{1i} + \beta Y_i X_{2i} + \beta Z_i Y_i + \beta Z_i X_{1i} Y + \beta Y_i X_{2i} Y + \epsilon_{2i} \dots \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	38
	Perempuan	12
Usia	20 – 30 tahun	28
	30 – 40 tahun	17
	> 40 tahun	5
Pendidikan	SMA	27
	Diploma	9
	Strata 1	14
Masa Kerja	2 – 3 tahun	7
	3 – 5 tahun	14
	> 5 tahun	29

Sumber : Data diolah, Agustus 2015

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden pada PT. FIFGROUP cabang Lumajang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang. Karyawan PT. FIFGROUP cabang Lumajang yang berusia 20-30 tahun berjumlah 28 orang, responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 17 orang dan responden yang berusia 40 tahun ke atas berjumlah 5 orang. Tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. FIFGROUP cabang Lumajang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yang berjumlah 27 orang atau 54 persen. Kemudian diploma berjumlah 9 orang atau 18 persen, dan strata 1 berjumlah 14 orang atau 28 persen. Sebagian besar karyawan PT. FIFGROUP cabang Lumajang yang bermasa kerja 2-3 tahun berjumlah 7 orang atau 14 persen, kemudian yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 14 orang atau 28 persen dan karyawan yang bermasa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 29 orang atau 58 persen.

Pengujian Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis pada taraf 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,004 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari atau $> 0,60$, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel kurang dari atau $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*.

Hasil dari analisis jalur, yaitu : 1) pengaruh langsung konflik terhadap semangat kerja sebesar 46,2%; 2) pengaruh langsung stres kerja terhadap semangat kerja sebesar 27,7%; 3) pengaruh langsung konflik terhadap kinerja sebesar 27%; 4) pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja 42,3%; 5) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sebesar 49,9%; sedangkan pengaruh tidak langsung di penelitian ini adalah 6) konflik terhadap kinerja melalui semangat kerja sebesar 20,7%; dan 7) stres kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja sebesar 10,1%.

Pada Tabel 2, disajikan hasil analisis jalur (*path analysis*)

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Beta (β)	t_{hitung}	Sig.	Hasil Pengujian
$X_1 \rightarrow Z$	-0,462	-3,809	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	-0,277	-2,281	0,027	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	-0,270	-2,155	0,036	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	-0,423	-3,371	0,002	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,499	3,486	0,001	Signifikan

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 2, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah :

$$Z = -0,462 + (-0,277) + 0,634 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = -0,270 + (-0,423) + 0,449 + (-0,207) + (-0,101) + 0,664 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model.

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas model menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Terhadap Semangat Kerja

Hasil Pengujian koefisien dari analisis jalur menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja sebesar -0,462 atau 46,2 % pada $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi tinggi/kuat dan sisanya 53,8 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang ada telah dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan dan tugasnya, mereka melakukan serangkaian jadwal didalam mengerjakan permasalahan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka sebagai karyawan, mereka dapat melakukan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan apabila tugas yang diberikan terlebih dahulu selesai atau telah dapat diselesaikan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko (2001:346) yang menyatakan bahwa konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Pengelolaan konflik yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta terciptakannya suasana yang

nyaman dan kondusif bagi karyawan. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja jika suasana ditempat kerja selalu kondusif dan nyaman. Semakin baik pengelolaan konflik, maka semakin bertambahnya semangat kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dari PT. FIFGROUP Lumajang sebesar -0,277 atau 27,7 % dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi sedang dan sisanya 72,3 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hasil ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dari PT. FIFGROUP Lumajang memang relatif cukup baik karena sejatinya karyawan yang berkerja telah memiliki kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang normal, mereka dapat mengendalikan stres yang dialami oleh mereka semasa kerja dalam kesehariannya di PT. FIFGROUP Lumajang, mereka merasa hal tersebut adalah hal yang wajar dan biasa terjadi pada karyawan pada saat ada pekerjaan atau tugas yang relatif lebih dari biasanya, namun dalam hal ini karyawan yang ada akan terbantu dengan atau oleh karyawan lainnya dalam mengerjakan permasalahannya, biasanya karyawan yang mengalami kebingungan akan berkomunikasi dengan karyawan yang lebih senior atau pimpinan didalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002:233) yang menyatakan bahwa tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan karyawannya dengan sikap perusahaan menghadapi kesukaran. Jika beban pekerjaan yang diberikan pada karyawan melebihi kemampuan karyawan maka karyawan akan merasa tertekan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. selain itu waktu yang mendesak dan terbatas dalam mengerjakan tugas dapat berpengaruh pada keputusan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Sistem pengawasan yang baik juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -0,270 atau 27 % dengan level $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi sedang dan sisanya 73 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil pengujian ini membuktikan bahwa karyawan yang ada telah dapat menangani permasalahan atau kendala didalam berkerja, mereka akan melakukan serangkaian komunikasi yang dilakukan didalam rapat formal atau diskusi secara informal yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan harus segera terselesaikan, selain itu mereka juga ditempatkan dibidang yang sesuai dengan penempatan kerjanya, hal ini akan memacu keselarasan didalam berkerja karena bidang akademik yang pernah

ditempuhnya akan memberikan solusi terhadap pekerjaannya, mereka akan dapat melaksanakan berbagai macam pekerjaan seperti pelayanan yang baik kepada nasabahnya, melakukan pencatatan data transaksi keuangan nasabahnya, melakukan pencatatan pada laporan atau pembukuan kredit yang dilakukan oleh PT. FIFGROUP Lumajang.

Sependapat dengan Gitosudarmo dan Sudita (2008:102) yang menyatakan bahwa konflik yang optimal akan mencegah terjadinya stagnasi, terbentuknya kerjasama yang baik, mendorong adanya kreatifitas, mendorong untuk melakukan perubahan dan mencari cara terbaik untuk memecahkan masalah. Konflik yang dikelola dengan baik secara optimal akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -0,423 atau 42,3 % dengan level $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi tinggi/kuat dan sisanya 57,7 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa mereka cenderung siap didalam mengatasi permasalahan didalam bekerja, stres kerja yang dialami oleh karyawannya dapat lebih ditekan dengan segera menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi, namun pekerjaan yang mereka lakukan tetap baik dan sesuai dengan keinginan dari pimpinan PT. FIFGROUP Lumajang. Memang mereka akan cenderung mengalami stres ketika pekerjaan yang ada relatif lebih banyak dari biasanya, mereka harus segera menyelesaikan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan kepadanya, karyawan yang ada pada masing-masing bidang dapat berkerjasama dengan menyelaraskan persepsi mereka terhadap permasalahan yang dihadapinya, mereka mengerjakan pada bagian administrasi pada laporan yang ada di PT. FIFGROUP Lumajang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mas'ud (2002:20) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik. Ini terjadi karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja dan ada rangsangan yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,449 atau 44,9 % dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi tinggi/kuat dan sisanya 55,1 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil penelitian ini

membuktikan bahwa karyawan yang ada relatif sesuai dan menyenangkan perkerjaan di PT. FIFGROUP Lumajang, mereka akan berkerja sesuai dengan sistem dan prosedur kerja yang baik karena karyawan merasa pekerjaan yang merupakan rutinitas yang harus dikerjakan dan mereka sesuai terhadap hal itu.

Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002:160) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik. Semangat kerja dipengaruhi oleh kegairahan kerja karena dari diri karyawan terhadap kesenangan dalam menghadapi pekerjaan yang dikerjakannya. Semangat kerja juga dapat dipengaruhi dengan kedisiplinan kerja karena kedisiplinan kerja yang muncul dari diri karyawan akan lebih dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya. Dalam hal ini semangat kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian jika karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya maka yang dihasilkan tidak maksimal.

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar -0,207 atau 20,7 % dengan level $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi sedang dan sisanya 79,3 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti. Hasil ini membuktikan bahwa konflik yang dialami oleh karyawannya didalam berkerja merupakan hal biasa terjadi, mereka cenderung menyadari hal tersebut, mereka sebagai karyawan akan dapat melakukan banyak hal yang efektif dan efisien didalam berkerja, karena perbedaan atau konflik yang ada akan menjadi solusi ketika ada permasalahan yang sama dimasa yang akan datang atau setelahnya. Mereka mengalami perbedaan mengenai putusan hasil survey yang dilakukan oleh karyawan bagian surveyor dan bagian auditor sebagai pelaksana pemberian putusan terhadap kredit yang akan diberikan kepada nasabah kredit kendaraan bermotor di PT. FIFGROUP Lumajang, perbedaan yang ada akan menjadi pendewasaan bagi mereka didalam memantapkan kinerja kedepan, mereka semakin bersemangat didalam memberikan hasil terbaik didalam berkerja, seperti melakukan putusan yang tepat terhadap pemberian kredit kendaraan bermotor, survey yang sesuai dengan kemampuan membayar dari krediturnya, memberikan informasi yang tepat akurat dan sesuai dengan prosedur dan sistem pembayaran dan kredit dari PT. FIFGROUP Lumajang kepada nasabahnya dan lain sebagainya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Dalam Penelitian ini stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar -0,101 atau 10,1 % dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Artinya pengaruh berkontribusi lemah dan sisanya 89,9 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan

atau tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini membuktikan bahwa adanya stres kerja yang dialami oleh karyawannya didalam merupakan hal yang wajar dan dapat diterima serta dirasakan oleh karyawannya, namun dalam hal ini mereka telah banyak belajar melalui berbagai macam pengalamannya didalam berkerja, mereka cenderung melakukan pekerjaan yang cepat, memanfaatkan waktu secara baik, lebih disiplin didalam berkerja sehingga akan mengurangi beban atau stres yang dialami, mereka juga aktif didalam melaksanakan berbagai macam pekerjaan dengan tim yang telah dibentuk oleh PT. FIFGROUP Lumajang, mereka melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pengerjaan atau penyelesaian data keuangan transaksi masuk nasabahnya dan melakukan pencairan dana untuk diberikan kepada dealer untuk melunasi kredit yang diajukan oleh nasabahnya secara tepat dan akurat, hal seperti ini akan meringankan beban atau stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. FIFGROUP Lumajang, pekerjaan yang telah terselesaikan umumnya akan memberikan rasa gembira pada mereka dan menjadikan mereka lebih siap didalam berkerja untuk proses kerja berikutnya.

Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah responden didalam penelitian ini hanya karyawan tetap PT. FIFGROUP Cabang Lumajang dan tidak mengikutsertakan karyawan kontrak sebagai responden didalam penelitian. Keterbatasan berikutnya adalah hanya responden yang telah bekerja selama lebih atau sama dengan 2 tahun dan tidak mengikutkan bagi karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun sebagai responden.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; 1) Konflik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 3) Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 4) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 5) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 6) Konflik melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang; 7) Stres kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT. FIFGROUP Lumajang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

1. Saran untuk konflik; a) Pengelolaan konflik di PT. FIFGROUP cabang Lumajang sudah baik sehingga

disarankan untuk dipertahankan dan selalu ada strategi-strategi dalam mengelola konflik dengan melakukan interaksi khusus atau melalui pelatihan dan pendidikan kerja, rapat khusus mengenai koordinasi pelaksanaan tugas kerja dan meningkatkan pentingnya komunikasi aktif diantara karyawannya; b) Sebaiknya perusahaan mengadakan bimbingan konseling kepada karyawan sehingga permasalahan-permasalahan yang ada dapat terpecahkan dengan baik.

2. Saran untuk stres kerja; a) Pengelolaan stres kerja di PT. FIFGROUP cabang Lumajang juga sudah baik dan disarankan untuk dipertahankan. Pada waktu tertentu PT. FIFGROUP cabang Lumajang juga disarankan untuk memberikan waktu santai kepada karyawan dan karyawan diberikan hak untuk memilih pekerjaan yang mereka kuasai sehingga karyawan merasa senang dan mampu dalam mengerjakan tugas-tugasnya; b) Karyawan selalu diberikan pelatihan mental dan fisik sehingga karyawan benar-benar siap dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Pihak peneliti mengharapkan dalam penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan konflik kerja dan stres kerja pada karyawan agar penelitian ini semakin luas dan berkembang.
4. Saran untuk akademisi
Pihak akademisi diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang masalah yang berhubungan dengan konflik dan stres kerja.

Ucapan Terima Kasih

“Penulis mengucapkan terimakasih kepada PT. FIFGROUP Cabang Lumajang yang sudah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik”.

Daftar Pustaka

- Ahiruddin. 2011. *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*. Jurnal organisasi dan Manajemen, Vol 1, No:1 (82-88) Oktober 2011.
- Afzarul, Rahim. 2011. *Managing Conflict In Organizations, 4th Edition (New Jersey : Transaction Publishers) p.16*
- As'ad, Mohammad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberti.
- Asriatiningsih. 2011. *Analisis Stressor Lingkung Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II Jember*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Universitas Jember.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Bpfe
- Husein, Umar. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Husni, Fauji. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Enviroment*. Bandung. Draft Skripsi. Univeristas Pasundan.
<http://digilib.unpas.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunpaspp-gdl-husnifauji-2633&q=konflik%20kerja#.VjYhHUaLjs0>
- Ivancevich, Jhon M, Robert Konopaske, Michael T Mateson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP-AMP YKPM.
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- M. Fakhur Rozi. 2012. *Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinaskertrans Kabupaten Jember*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetaka Kedua*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo.