

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

Jl. Prof. Herman Yohanes No.1, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah

Istimewa Yogyakarta 55223



Disusun Oleh:

ROY PRANATA TARIGAN

11170330

**Prodi Manajemen Fakultas Bisnis**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**Jalan dr. Wahidin Sudirohusodo No.5-25 Yogyakarta 55224**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

Roy Pranata Tarigan

11170330

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roy Pranata Tarigan  
NIM : 11170330  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA ”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Roy Pranata Tarigan)

NIM.11170330

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh Stess Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan H-BOUTIQUE HOTEL Yogyakarta

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**ROY PRANATA TARIGAN**




**11170330**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 2 Agustus 2022

<b>Nama Dosen</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)	: 
2. Hardo Firmana G.G. Manik, SE, M.Sc (Dosen Penguji)	: 
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)	: 

**Yogyakarta, 12 Agustus 2022**

**Disahkan Oleh :**



Dekan Fakultas Bisnis

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 30 Juni 2022



Roy Pranata Tarigan

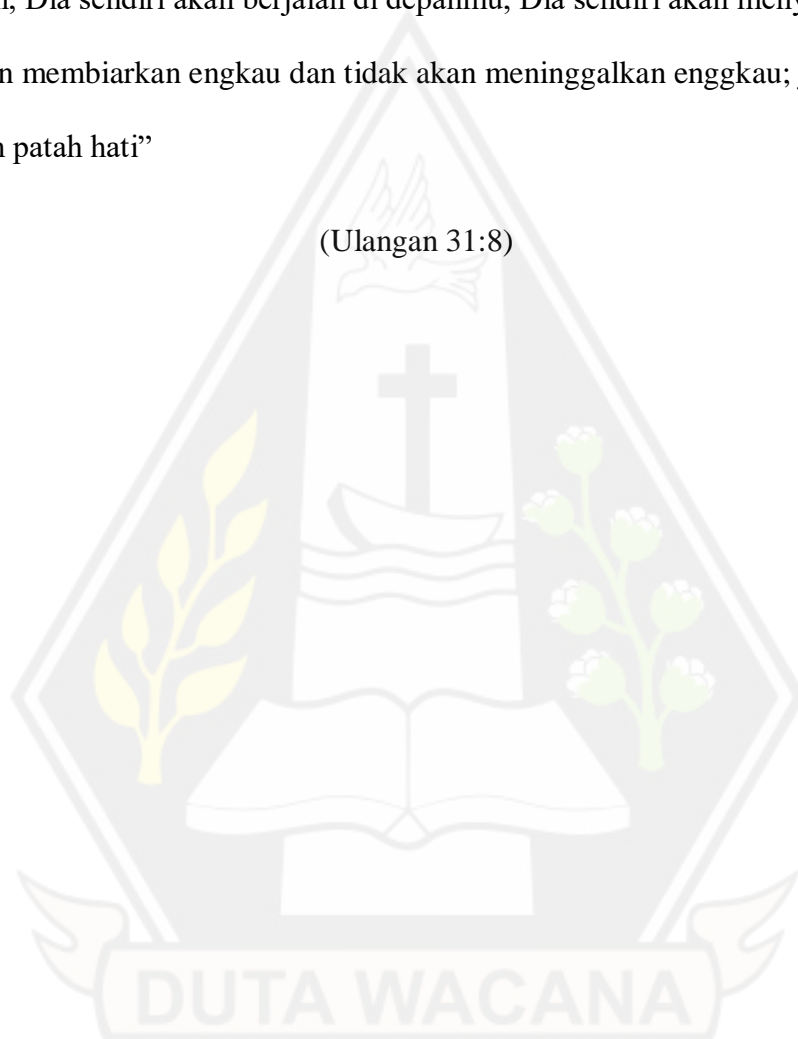
## HALAMAN MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati”

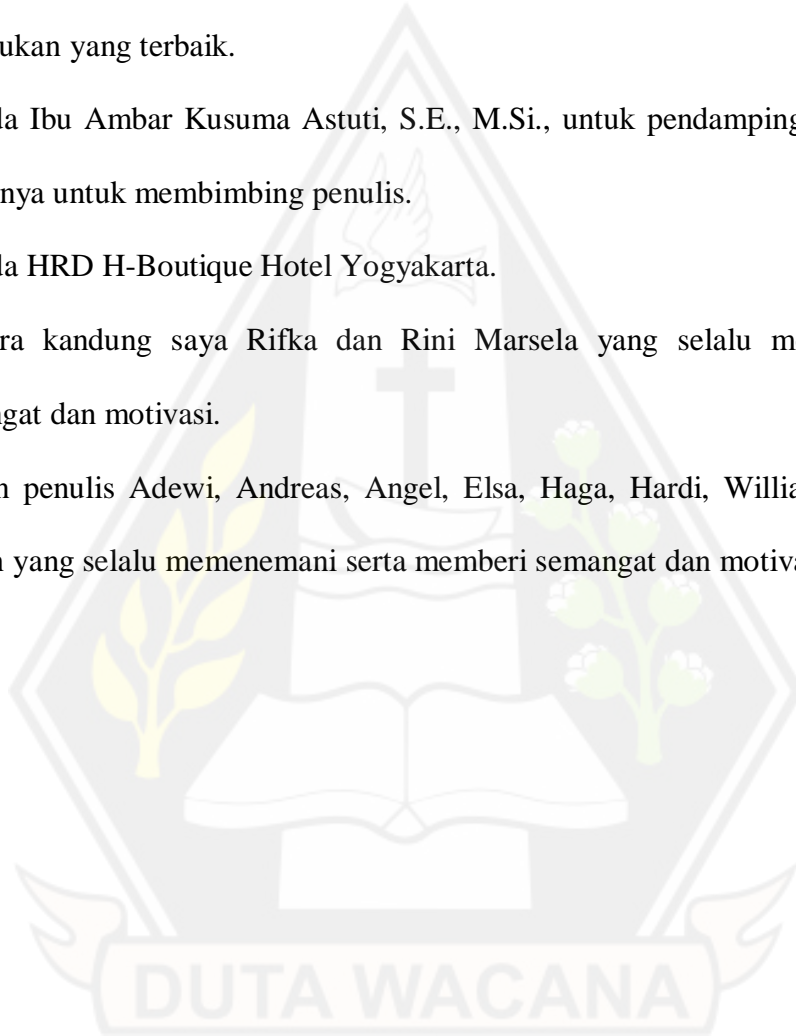
(Ulangan 31:8)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Kedua orangtua penulis ayah Darwin Tarigan dan ibu Maria Magdalena Br Barus yang selalu memberikan dukungan doa, semangat dan motivasi untuk agar mampu melakukan yang terbaik.
3. Kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si., untuk pendampingannya dan juga waktunya untuk membimbing penulis.
4. Kepada HRD H-Boutique Hotel Yogyakarta.
5. Saudara kandung saya Rifka dan Rini Marsela yang selalu memberikan saya semangat dan motivasi.
6. Teman penulis Adewi, Andreas, Angel, Elsa, Haga, Hardi, William, Samuel dan Venan yang selalu memenemani serta memberi semangat dan motivasi.



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas cinta kasih dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul :

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh gelar sarjana S-1 Fakultas Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa mulai dari proses persiapan sampai pada skripsi ini selesai tentu memiliki banyak sekali hambatan, namun penulis bersyukur bahwa campur tangan dan bantuan dari berbagai pihak membuat hambatan ini dapat terlewati dengan baik. Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini dan berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan pengetahuan serta berguna bagi penulis dan semua yang terkait.

Yogyakarta, 30 Juni 2022



Roy Pranata Tarigan

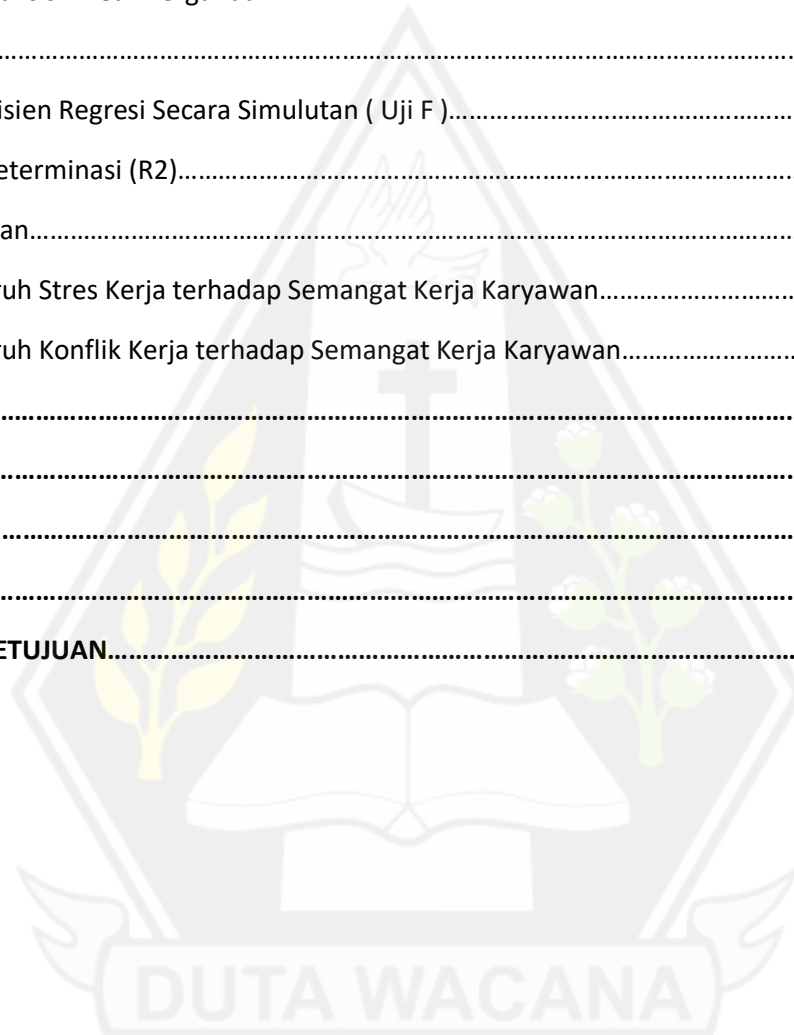


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
Bab I.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Batasan masalah.....	5
1.4 Tujuan penelitian.....	5
1.5 Manfaat penelitian.....	6
Bab II.....	7
2.1 Pengertian Stress Kerja.....	7
2.1.1 Gejala-gejala Stress Kerja.....	7
2.1.2 Indikator Stress Kerja.....	8
2.2 Pengertian Konflik Kerja.....	9
2.2.1 Bentuk – Bentuk Konflik Kerja.....	10
2.2.2 Indikator Konflik Kerja.....	11
2.2.3 Cara Mengelola Konflik Kerja.....	11
2.3 Pengertian Semangat Kerja.....	13
2.3.1 Indikator Semangat Kerja.....	14
2.3.2 Menurunnya Semangat Kerja.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17

2.5 Pengembangan Hipotesis.....	18
2.5.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	18
2.5.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	19
2.6 Desain penelitian.....	19
<b>Bab III.....</b>	<b>20</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	21
3.2 Definisi Oprasional Variabel Dan Pengukur Variabel.....	21
3.2.1 Devenisi Oprasional Variabel.....	21
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	22
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	23
3.3.1 Definisi Populasi.....	23
3.3.2 Definisi Sampel.....	23
3.4 Sumber Data.....	24
3.4.1 Sumber Primer.....	24
3.4.2 Sumber Sekunder.....	24
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.6 Uji Instrumen Data.....	26
3.6.1 Uji Validitas.....	26
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Analisis Deskriptif.....	27
3.8 Alat Analisis Data.....	28
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	28
3.8.2 Uji Statistik t.....	29
3.8.3 Uji Statistik f.....	29
3.9 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	30
<b>Bab IV.....</b>	<b>30</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.2 Struktur Organisasi.....	31
4.3 Visi dan Misi.....	32
4.4 Logo Perusahaan.....	32

4.5 Hasil Uji Instrumen .....	33
4.5.1 Uji Validitas.....	33
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	34
4.6 Deskripsi Profil Responden.....	35
4.7 Analisis Descriptive Statistik.....	37
4.8 Uji Hipotesis.....	38
4.8.1 Hasil Analisis Linear Berganda.....	38
4.8.2 Uji T.....	40
4.8.3 Uji Koefisien Regresi Secara Simulutan ( Uji F ).....	41
4.9 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
4.10 Pembahasan.....	42
4.10.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	42
4.10.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	43
<b>Bab V.....</b>	<b>44</b>
<b>LAMPIRAN 1.....</b>	<b>47</b>
<b>KUESIONER.....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN 7.....</b>	<b>65</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
3.1 Defenisi Operasional.....	20
4.1 Uji Validitas.....	33
4.2 Uji Reliabilitas.....	34
4.3 Profil Responden.....	35
4.4 Statistik Deskriptif.....	37
4.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	38
4.6 Uji T.....	39
4.7 Uji F.....	40
4.8 Koefisien Determinasi.....	41



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	31
Gambar 4.2 Logo Perusahaan .....	32



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	47
Lampiran 2 .....	50
Lampiran 3 .....	57
Lampiran 4 .....	60
Lampiran 5 .....	62
Lampiran 6 .....	64



**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**ROY PRANATA TARIGAN**

**11170330**

H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA merupakan salah satu Hotel bintang tiga yang banyak diminati para wisatawan. H-BOUTIQUE HOTEL berhasil mempertahankan pertumbuhan ditengah meningkatnya persaingan antar operator di masa pandemi Covid-19 yang masih merebak. Dimana pada masa pandemic beberapa karyawan mengalami stres kerja karena adanya pendapatan yang kurang dari para pengunjung dan adanya pengurangan gaji. Selain itu terdapat konflik antar karyawan dikarenakan pembagian tugas yang tidak merata.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan konflik kerja yang memengaruhi Semangat karyawan di H BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTAM. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan dengan pengambilan Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja dan Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semanga kerja karyawan, Kemudian, pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Stres kerja dan konflik kerja secara simultan memengaruhi Semangat karyawan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Konflik Kerja dan Semangat kerja Karyawan*

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICTS ON MORALE OF H-BOUTIQUE HOTEL  
YOGYAKARTA EMPLOYEE**

**ABSTRACT**

**ROY PRANATA TARIGAN**

**11170330**

H-BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA is one of the three-star hotels that are in great demand by tourists. H-BOUTIQUE HOTEL managed to maintain growth amid increasing competition between operators during the Covid-19 pandemic that is still spreading. Where during the pandemic some employees experienced work stress due to less income from visitors and a reduction in salary. In addition, there are conflicts between employees due to the uneven distribution of tasks.

This study was conducted to determine the influence of work stress and work conflicts that affect employee enthusiasm at H BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA. The sample in this study was 45 employees with Saturated Sampling. The data collection method used is a questionnaire. The data testing technique used in this study is multiple linear regression analysis.

Hypothesis testing of this study showed that Work stress and work conflict had a negative and significant effect on the employee's work rate, Then, on the determination coefficient test showed that work stress and work conflict simultaneously affect employee morale.

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



# **Bab I**

## **Pendahuluan**

### **1.1 Latar belakang**

Saat ini pemerintahan Indonesia sedang mencoba untuk bekerja pada harapan individu untuk kenyamanan sehari-hari untuk naik menjadi negara yang diciptakan. Dimana dalam kemajuan globalisasi, banyak organisasi diharapkan memiliki pilihan untuk memperkuat pelaksanaan pekerja dengan lebih baik. Karena di era globalisasi, organisasi di Indonesia terus menghadapi persaingan yang luar biasa, sehingga organisasi juga harus lebih mengembangkan kinerja organisasinya. Hal ini terutama di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah aset manusia adalah kekhawatiran penting yang harus dipenuhi oleh organisasi. Organisasi diharapkan mendapatkan, menciptakan, dan mengikuti SDM yang berkualitas. Dengan cara ini, SDM adalah sumber daya yang harus ditingkatkan dengan sukses dan efektif sehingga eksekusi yang ideal akan dipahami. Untuk mencapai tujuan otoritatif untuk situasi ini, organisasi harus memiliki pilihan untuk menyebabkan keadaan dan kondisi yang mendorong dan memberdayakan pekerja untuk mengembangkan kapasitas dan kemampuan secara ideal, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan.

Karyawan atau pekerja adalah individu yang memberikan tenaga, renungan, hadiah, imajinasi, dan ikhtiar untuk membantu kemajuan organisasi. dalam mencapai tujuan hierarkis yang telah ditetapkan. Selain bantuan pemerintah yang harus dipikirkan, misalnya pemberian kompensasi yang adil atau jabatan yang memuaskan, para perintis organisasi juga harus memperhatikan kondisi mental para pekerjanya. Tekanan kerja dan perjuangan kerja untuk

situasi ini tidak dapat dipisahkan, mengingat setiap kali karyawan dapat menghadapinya. Jika tidak dirawat dengan baik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Terutama antara perintis pekerjaan sehari-hari yang langsung dalam mengawasi bawahan tanpa henti, Kepuasan penguasa dengan bisnis dan pekerjaan karena mereka mendapatkan tugas yang sangat mereka sukai, Adanya tempat kerja dan iklim yang mendukung untuk bekerja. ramah dengan orang-orang. dari afiliasi, jika dengan delegasi yang memiliki banyak tugas untuk diselesaikan dengan pekerjaan normal, perasaan membantu untuk pencapaian berbagai tujuan berjenjang yang juga merupakan tujuan bersama yang harus dirasakan secara umum juga. Kehadiran tingkat pemenuhan moneter dan kepuasan kualitas yang berbeda sebagai imbalan yang benar-benar adil untuk upaya yang telah diberikan kepada afiliasi, Kehadiran ketenangan sejati, penegasan kepastian dan perlindungan dari semua yang dapat melukai diri sendiri dan pendekatan Anda. jalan. Darmawan (2007) mengatakan bahwa jaminan digambarkan sebagai semacam diagram ketetapan dari berbagai kekuatan mental yang menghambat pekerjaan mereka. Kegembiraan juga dapat diartikan sebagai tempat kerja atau lingkungan dalam sebuah afiliasi yang menunjukkan sensasi energi dalam menyelesaikan pekerjaan, melibatkan mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Moekijat, (2008) merekomendasikan bahwa indikasi rasa percaya diri yang tinggi ditunjukkan dengan perasaan bahagia, percaya diri tentang serangkaian kegiatan dan tugas serta saling memikirkan, sedangkan kepastian yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, marah, sakit yang tak henti-hentinya. terus-menerus, suka diberhentikan, gelisah. apalagi mencurigakan. Direksi harus memiliki pilihan untuk mengetahui gejala kehilangan kepercayaan dari setiap pekerja. Dengan mengetahui hasil dari kepercayaan yang rendah,

manajer dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah masalah ini sedini mungkin.

Tekanan kerja adalah reaksi serbaguna, dibatasi oleh kontras individu dan siklus mental, untuk lebih spesifik hasil dari setiap gerakan (iklim), keadaan eksternal atau peluang yang memaksakan tuntutan mental atau aktual yang terlalu tinggi pada seseorang di mana individu tersebut ditemukan. Tekanan positif disebut eustress, sedangkan tekanan yang berlebihan dan menyakitkan disebut trouble. Dalam hal pekerja sebagai individu tidak dapat berubah dengan cepat, karyawan dapat melihat hal ini sebagai suatu ketegangan yang membahayakan diri mereka sendiri dan dalam jangka panjang dapat menimbulkan stres bagi pekerja yang bersangkutan. Individu dalam keadaannya saat ini. Stres adalah suatu keadaan tekanan yang mempengaruhi perasaan, cara berpikir dan kondisi individu. Selanjutnya stres yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan individu dalam mengelola iklim, yang pada akhirnya menghambat pelaksanaan kewajibannya yang berarti memperlambat kinerja pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2008), tekanan kerja adalah suatu sensasi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam mengelola pekerjaan. Tekanan kerja ini harus dilihat dari kondisi, antara lain merasa goyah, merasa tidak nyaman, berada jauh dari orang lain, sulit tidur, merokok yang tidak wajar, tidak punya pilihan untuk bersantai, gelisah, tegang, cemas, ketegangan peredaran darah yang meluas dan memiliki masalah perut. kekacauan. Rivai (2009) mengatakan bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan gangguan fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, cara pandang dan keadaan seorang wakil.

Mengontrol tekanan yang tidak berguna akan membantu asosiasi dengan berlari lebih berhasil. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa tekanan yang dialami oleh

orang-orang yang terlibat dalam suatu pergaulan dapat sangat mempengaruhi individu yang bersangkutan.

Perjuangan kerja. Perkelahian terjadi mengingat korespondensi antar pekerja tidak berjalan sesuai harapan sehingga menimbulkan miskonsepsi antar pekerja. Dalam beberapa kasus cara berbicara alternatif atau sedikit ditinggikan dapat digambarkan secara kontras oleh orang lain sehingga muncul kesalahan. Kelelahan untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh organisasi akan membuat tingkat kedekatan dengan rumah masing-masing karyawan tampak. Menurut Mangkunegara (2013: 155), perjuangan kerja adalah “perselisihan yang terjadi antara apa yang umumnya diharapkan seseorang dari dirinya sendiri, orang lain, pergaulan dan kebenaran dari apa yang diantisipasi. Menurut Robbins (2008: 173), perjuangan adalah “suatu interaksi yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain tidak nyaman”.

H-Bountique Hotel Yogyakarta merupakan salah satu hotel di Yogyakarta yang terkena dampak pandemic Covid 19. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan karyawan ditemukan bahwa terdapat masalah terkait dengan dampak pandemic Covid 19 yaitu adanya pengurangan gaji, terjadinya PHK (PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA) dan pembagian tugas yang tidak merata. Akibatnya beberapa karyawan mengalami stress dan menimbulkan adanya konflik antar karyawan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan H-Bountique Hotel.

## **1.2 Rumusan masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap semangat kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan ?

## **1.3 Batasan Masalah**

1. Penelitian ini dilakukan di H-Boutique Hotel Yogyakarta.
2. Stres kerja yang diteliti adalah Stres kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.
3. Konflik kerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Robbins (2008:173), konflik adalah “suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan.
4. Semangat kerja pada penelitian ini mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Moekijat, (2008) mengemukakan bahwa indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja
- b. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja

## 1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan penelitian ini dapat Sebagai masukan kepada perusahaan bagaimana stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- b. Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- c. Bagi Penulis Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

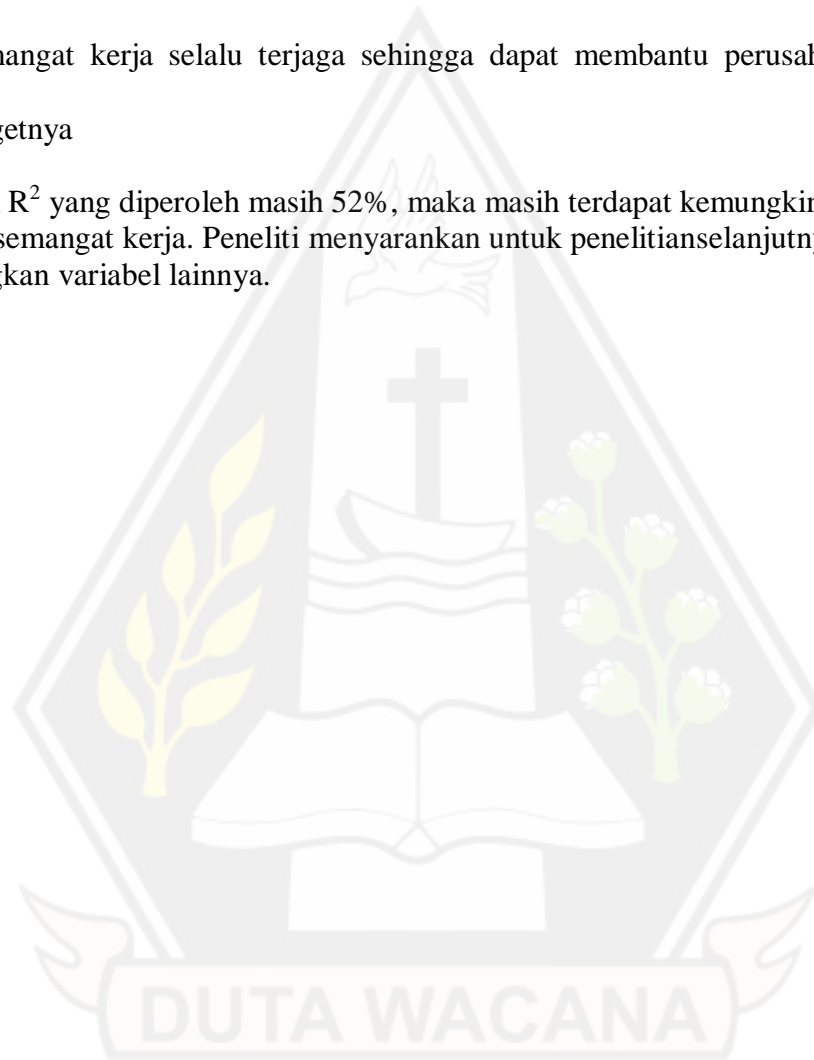
#### A. Kesimpulan

1. Profil responden dengan karyawan laki-laki sebesar 67,8%, dan perempuan hanya sebesar 42,2%. Sebagian besar para responden berusia 19-30 tahun, dengan mayoritas tingkat pendidikan S1 sebesar 35,6%, mayoritas responden belum menikah dan masakerja didominasi oleh responden yang bekerja selama  $\leq 2$  tahun sebesar 46,7%.
2. Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta” atau dapat dibilang hipotesis diterima. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi  $< 0.05$ .
3. Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta” atau dapat dibilang hipotesis diterima. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi  $< 0.05$ .

## B. Saran

1. Perusahaan harus bisa menumbuhkan rasa kekeluargaan terhadap seluruh karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung dapat mengurangi stress kerja serta konflik kerja di perusahaannya.
2. Karyawan harus mampu mengelola stress kerja dan menghindari konflik kerja agar semangat kerja selalu terjaga sehingga dapat membantu perusahaan mencapai targetnya

Mengingat hasil  $R^2$  yang diperoleh masih 52%, maka masih terdapat kemungkinan variabel lain mempengaruhi semangat kerja. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya lebih mempertimbangkan variabel lainnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaji, L. (2011). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Universitas Diponegoro*
- Azhary, I. T., & Kerinci, I. A. I. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107-116.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Indriati, M. (2015). Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “Baariklana” Desa Kepung. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan BRI Cabang Bekasi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Cetakan 2)*. ALFABETA.
- Syahputra, A. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Begadai. *Universitas Medan Area*