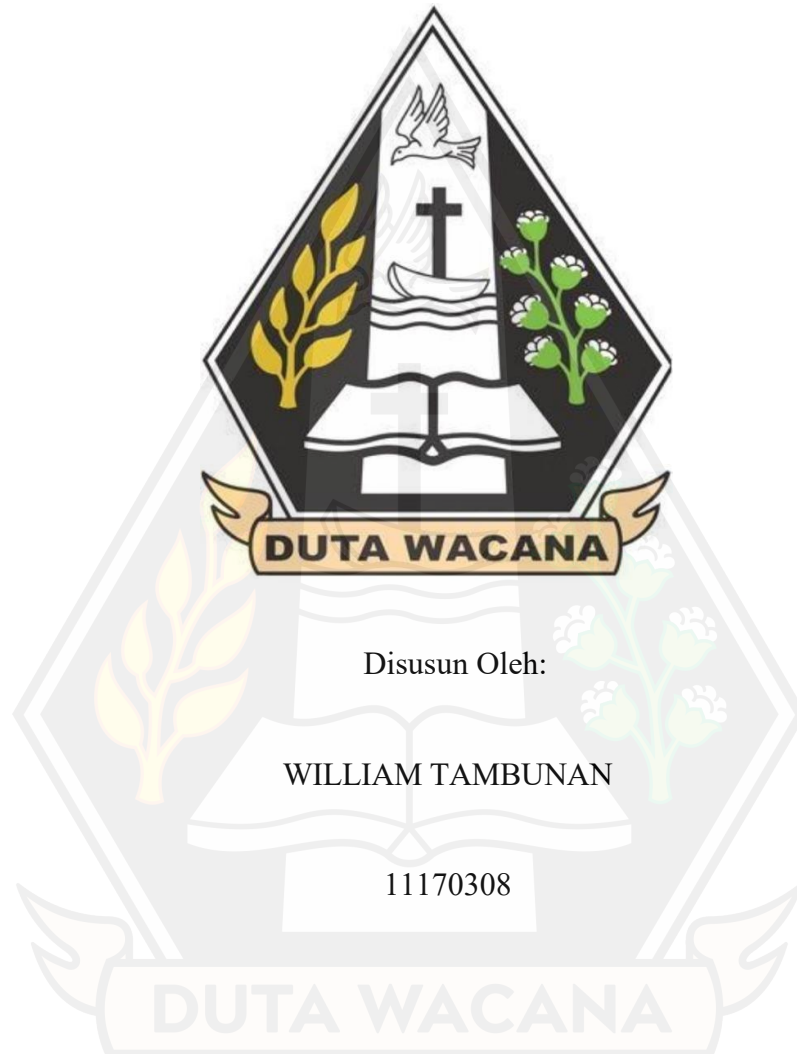


**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL
YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

WILLIAM TAMBUNAN

11170308

PRODI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

SKRIPSI

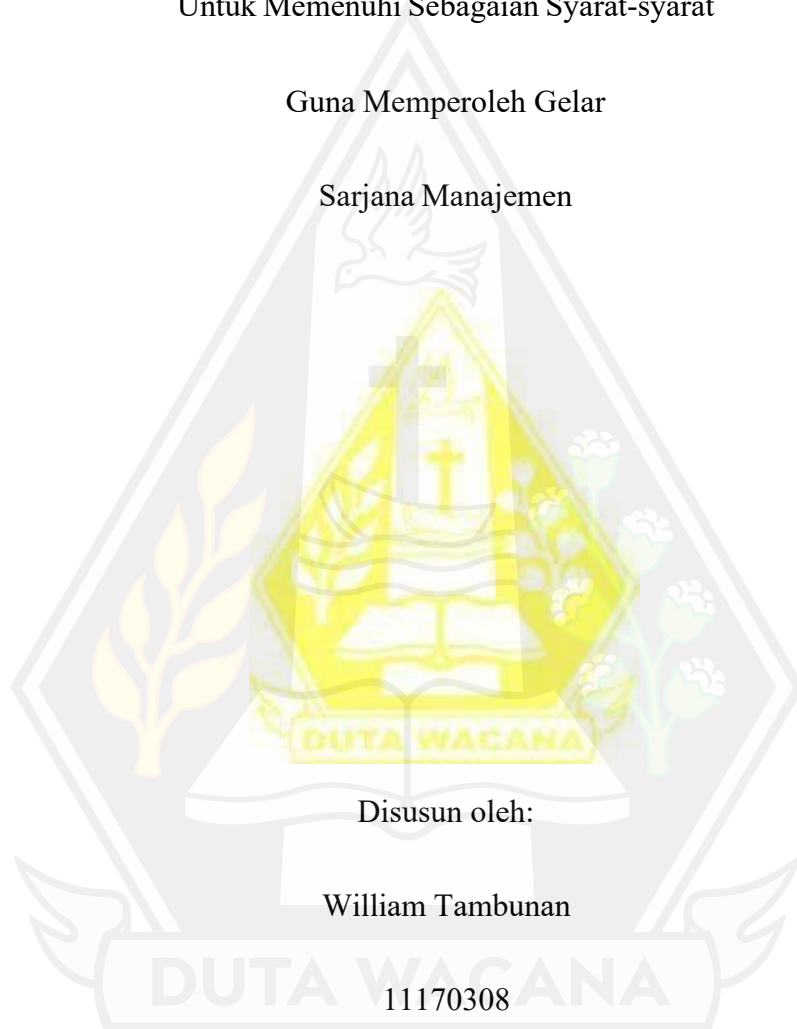
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

William Tambunan

11170308

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

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 : William Tambunan
NIM : 11170308
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 STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL”**

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 : 27 Juni 2023

Yang menyatakan

(William Tambunan)
NIM : 11170308

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

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

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

WILLIAM TAMBUNAN

11170308

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 19 Juni 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Ketua Tim Penguji)
2. Yohanes Michael Christanto, S.S., MM :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min :
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES 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 duplikat 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, Maret 2024



William Tambunan

Nim : 11170308

HALAMAN MOTTO

“JIKA ORANG LAIN BISA MAKA AKU JUGA BISA”

“KEBANYAKAN KEGAGALAN

BERASAL DARI TAKUT GAGAL”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus, untuk segala berkat dan kebaikan yang telah Ia limpahkan kepada saya, atas segala anugerah yang telah ia berikan kepada saya, dan untuk semua berkat yang terus saya nikmati sampai saat ini.
2. Kedua Orang Tua saya Bapak Makner Tambunan dan Ibu Lidia Sipahutar, yang memberi Do'a dan dukungan sepenuhnya dan kasih sayang yang begitu besar dari saya bayi sampai detik hari ini kehidupan saya.
3. Saudara kandung saya, yaitu Yohara G.M Tambunan yang selalu memberikan motivasi dan juga semangat kepada saya dalam menyelesaikan tanggung jawab saya di perantauan.
4. Dosen pembimbing yang terkasih, Andreas Ari Sukoco, M.M.,M.Min. yang sudah dengan sangat baik dan sabar dalam membimbing saya dan memberikan begitu banyak ilmu dan saran dari awal proses pembuatan skripsi saya hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
5. Sahabat dan Saudara-Saudari yang menemani saya dan selalu berbagi setiap cerita dan pengalaman yang tak terlupakan dari semester 1 di Univeristas Kristen Duta Wacana Yogyakarta Fakultas Bisnis Prodi Manajemen sampai dengan saat ini

6. Rekan-rekan perkuliahan saya yang selalu memberikan bantuan dan arahan kepada saya untuk dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini.

7. Semua pihak yang sudah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.



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 mensyukuri 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, Maret 2024

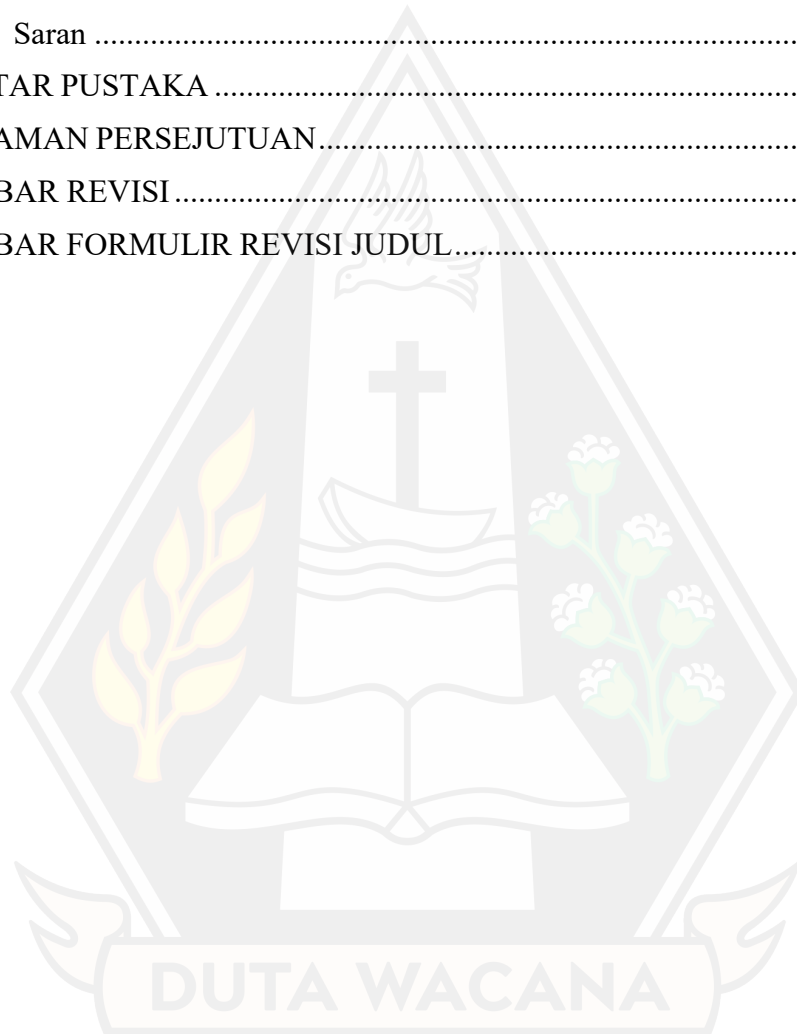
William Tambunan

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| ABSTRAK..... | xv |
| ABSTRACT..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan masalah..... | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah | 5 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II..... | 7 |
| LANDASAN TEORI..... | 7 |
| 1.1. Stres Kerja..... | 7 |
| 1.1.2. Gejala-Gejala Stres Kerja..... | 8 |
| 1.1.3. Indikator Stres Kerja..... | 9 |
| 2.2. Konflik Kerja | 11 |
| 2.2.2. Bentuk – Bentuk Konflik Kerja..... | 12 |
| 2.2.3. Indikator Konflik Kerja | 13 |
| 2.2.4. Cara Mengelola Konflik Kerja | 13 |
| 2.3. Semangat Kerja | 15 |
| 2.3.2. Indikator Semangat Kerja..... | 16 |

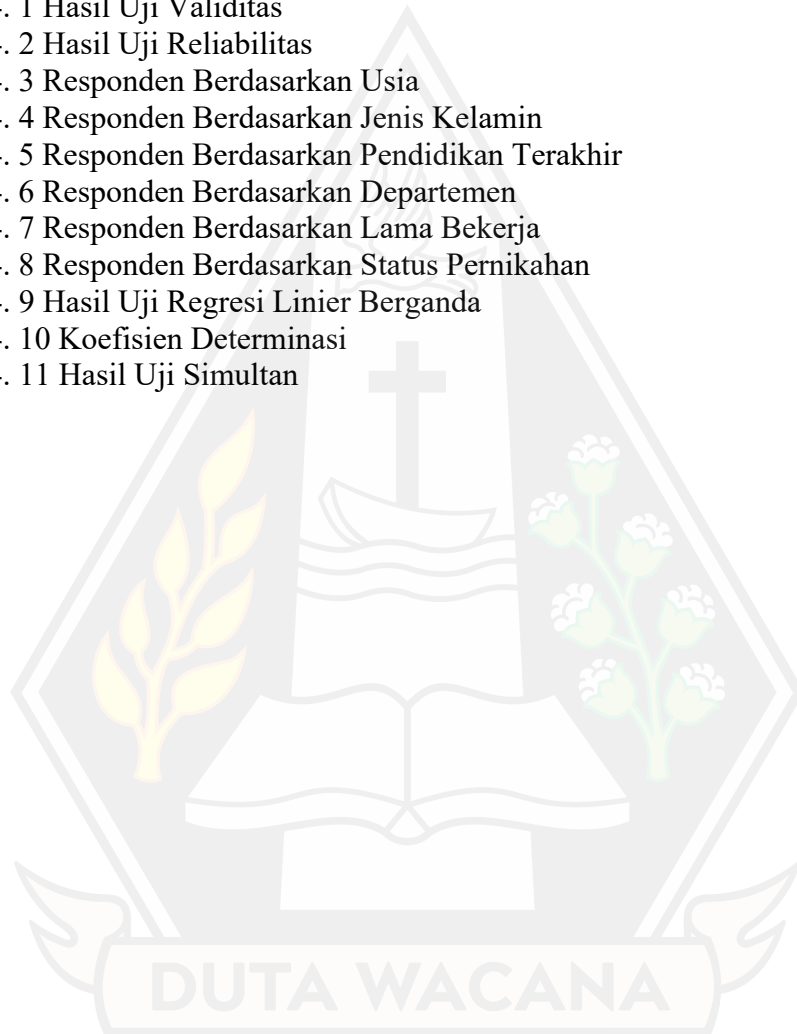
| | | |
|------------------------------------|---|----|
| 2.3.3. | Mengukur Semangat Kerja..... | 18 |
| 2.4. | Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.5. | Kerangka Penelitian | 20 |
| 2.6. | Pengembangan Hipotesis | 21 |
| BAB III | | 24 |
| METODE PENELITIAN..... | | 24 |
| 3.1. | Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 24 |
| 3.2. | Definisi Operasional Variabel Dan Pengukur Variabel | 24 |
| 3.3. | Populasi Penelitian | 26 |
| 3.4. | Sumber Data | 27 |
| 3.4.2. | Sumber Sekunder..... | 27 |
| 3.5. | Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.6. | Uji Instrumen Data | 28 |
| 3.6.1. | Uji Validitas | 28 |
| 3.6.2. | Uji Reliabilitas..... | 30 |
| 3.7. | Analisis Deskriptif | 31 |
| 3.8. | Alat analisis Data | 31 |
| 3.8.1. | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 31 |
| 3.8.2. | Uji Statistik t..... | 32 |
| 3.8.3. | Uji Statistik f..... | 32 |
| BAB IV | | 34 |
| ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | | 34 |
| 4.1. | Gambaran Umum Perusahaan..... | 34 |
| 4.2. | Struktur Organisasi..... | 35 |
| 4.3. | Visi dan Misi..... | 35 |
| 4.4. | Analisis Instrumen Penelitian..... | 36 |
| 4.4.2. | Uji Reliabilitas..... | 38 |
| 4.5. | Analisis Statistik Deskripsi Responden..... | 38 |
| 4.5.1. | Deskripsi Responden Berdasarkan Usia..... | 39 |
| 4.5.2. | Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 39 |
| 4.5.3. | Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 40 |
| 4.5.4. | Deskripsi Responden Berdasarkan Departemen..... | 41 |
| 4.5.5. | Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 42 |
| 4.5.6. | Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 42 |

| | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 4.6. | Uji Hipotesis..... | 42 |
| 4.6.2. | Koefisien Determinasi (R^2) | 43 |
| 4.6.3. | Uji Simultan (Uji f) | 44 |
| 4.7. | Pembahasan..... | 45 |
| 4.7.2. | Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja | 46 |
| 4.7.3. | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja..... | 47 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 49 |
| 5.1. | Kesimpulan | 49 |
| 5.2. | Saran | 50 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 52 |
| HALAMAN PERSEJUTUAN..... | | 69 |
| LEMBAR REVISI | | 70 |
| LEMBAR FORMULIR REVISI JUDUL..... | | 71 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| Tabel 3. 1 Definisi Oprasional | 24 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert | 26 |
| Tabel 3. 3 Skala Likert | 28 |
| Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas | 37 |
| Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas | 38 |
| Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia | 39 |
| Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 39 |
| Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 40 |
| Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Departemen | 41 |
| Tabel 4. 7 Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 42 |
| Tabel 4. 8 Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 42 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 43 |
| Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi | 44 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan | 45 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian..... | 20 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi | 35 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian | 54 |
| Lampiran 2. 1 Data Responden..... | 57 |
| Lampiran 3. 1 Tabel r Product Moment | 60 |
| Lampiran 4. 1 Hasil Analisis SPSS | 61 |
| Lampiran 5. 1 Rekapitulasi Kuesioner | 65 |



PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP

SEMANGAT KERJA KARYAWAN H-BOUTIQUE HOTEL

YOGYAKARTA

ABSTRAK

Willian Tambunan

11170308

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. Salah satu cara untuk mendapatkan kualitas SDM yang baik adalah dengan melihat dari segi stres kerja dan konflik kerja dimana hal ini akan sangat mempengaruhi semangat kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas SDM itu sendiri. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja, konflik kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan konflik kerja yang memengaruhi semangat karyawan di H-Boutique Hotel Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan pengambilan Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji f simultan, dan uji koefisien determinasi R^2 .

Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, selanjutnya konflik kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan secara bersama-sama (simultan) stres kerja dan Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semanga kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 28,9%.

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

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

ABSTRACT

Willian Tambunan

11170308

Human asset issues are important concerns that organizations must address. Organizations are expected to obtain, create and maintain quality human resources. In this way, HR is a resource that must be leveraged successfully and effectively so that ideal execution will be understood. One way to get good quality human resources is to look at it in terms of work stress and work conflict, where this will greatly influence work morale which ultimately affects the quality of the human resources themselves. So the aim of this research is to determine work stress, work conflict either partially or simultaneously on the work spirit of H-Boutique Hotel Yogyakarta employees.

This research was conducted to determine the influence of work stress and work conflict which influence employee morale at H-Boutique Hotel Yogyakarta. The sample in this study consisted of 50 employees using Saturated Sampling. The data collection method used was a questionnaire. The data testing techniques used in this research are validity test, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, partial t test, simultaneous f test, and R² coefficient of determination test.

Testing the hypothesis of this research shows that work stress has a negative and significant effect on employee morale, then work conflict also has a negative and significant effect on employee work morale, and together (simultaneously) work stress and work conflict have a negative and significant effect on work morale. employees with an influence of 28.9%.

Kata Kunci: Work Stress, Work Conflict and Morale Employee

DUTA WACANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu hal penting dalam suatu perusahaan karena SDM memiliki dampak yang cukup berpengaruh dari sumber daya yang lainnya karena SDM memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan karena kunci keberhasilan perusahaan terletak pada SDM yang dimilikinya. Namun jika SDM yang dimiliki tidak baik maka perusahaan akan sulit tercapai tujuannya. Jadi, faktor terpenting dalam suatu perusahaan adalah memiliki SDM yang baik serta mengembangkan potensi yang dimilikinya. Namun dalam mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah karena adanya perbedaan keinginan, kebutuhan, dan persepsi yang berbeda dalam suatu organisasi (Fhadilla, 2021).

Selain itu karyawan yang ada dalam suatu perusahaan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian selain kesejahteraan karyawan seperti gaji adalah kondisi psikologis seperti semangat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal yang dapat mempengaruhi kondisi semangat kerja karyawan adalah stress kerja dan konflik kerja dimana kedua hal ini tidak bisa dipisahkan karena pada saat kapanpun

karyawan bisa mengalaminya (Akbar, 2018). Jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

Sejalan dengan penjelasan Maulina (2019) yang menjelaskan jika Pentingnya mempelajari konflik kerja, stres kerja dan semangat karyawan maka akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan konflik dan stres kerja karyawan. Dengan terhindarnya konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta pemecahan masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan, maka akan memacu perusahaan dalam kondisi stabil pada saat melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Terpacunya kinerja perusahaan yang berdampak pada penambahan keuntungan perusahaan. Penambahan keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam persaingan usaha.

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), stress adalah 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, dan kekacauan. Mulyadi & Rivai (2009) mengatakan bahwa stress kerja dan konflik kerja yang dialami oleh

karyawan adalah suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan gangguan fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, cara pandang dan keadaan seseorang yang mengalaminya. Selain stress kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah konflik kerja yang terjadi.

Konflik 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, selain itu dalam tekanan kerja terbagi atas 2 (dua) macam yaitu tekanan positif disebut *eustress*, sedangkan tekanan yang berlebihan dan menyakitkan disebut *trouble* (Usnawati *et al.*, 2019). 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 (Irham *et al.*, 2021).

Karyawan sebagai manusia biasa dalam bekerja pada suatu organisasi harus dapat mengatasi masalah stress yang ditimbulkan karena bekerja baik melalui diri sendiri maupun pihak lain karena selama ini karyawan cenderung beranggapan bahwa stress merupakan suatu hal yang penting bagi mereka namun karyawan yang mengalami stress kerja cenderung tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya tentu saja pimpinan perusahaan tidak lepas dari peran dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawannya karena posisi kedudukan pimpinan adalah posisi

yang terpenting maka pimpinan perusahaan atau organisasi perlu bijaksana dalam mengambil keputusan supaya tidak mengakibatkan konflik dengan karyawannya sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang baik (Fhadilla, 2021).

Bestara *et al.*, (2022) menjelaskan jika semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan perusahaan, menjalankan tanggung jawab dengan baik, membangun kerja sama antar karyawan dan pimpinan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2019) melaporkan jika stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena jika stres kerja karyawan meningkat maka akan mengurangi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan begitu pula dengan konflik kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Israel *et al.*, (2020) melaporkan jika stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui jika stres kerja dan konflik kerja yang dialami oleh karyawan perlu menjadi perhatian khusus dan hal ini perlu segera ditangani oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang perlu mengelola stres dan konflik kerja dengan karyawan adalah H-Bountique Hotel Yogyakarta.

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-Boutique Hotel.

1.2. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta ?
2. Apakah pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta ?
3. Apakah pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta ?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini terdapat beberapa batasan masalah yang perlu diperhatikan, yaitu penelitian ini hanya akan membahas pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat karyawan, seperti lingkungan atau faktor personal karyawan.

Dengan adanya batasan masalah ini, diharapkan penelitian ini masih dapat memberikan informasi yang berguna bagi H-Boutique Hotel Yogyakarta sehingga dapat menjadi dasar untuk mengambil kebijakan.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan penelitian ini dapat Sebagai masukan kepada perusahaan bagaimana stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Bagi dunia akdemisi 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab di atas mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta dimana secara statistik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.
- 5.1.2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta dimana secara statistik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin rendah konflik kerja yang dialami karyawan maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta
- 5.1.3. Stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta dimana secara statistik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1. Perusahaan

1. Dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa kondisi stress kerja karyawan maka perusahaan perlu untuk melakukan berbagai cara untuk dapat memaksimalkan kondisi internal di dalam perusahaan seperti memberikan dukungan atas pencapaian kinerja, beban kerja yang diberikan sesuai dengan upah, dan kondisi mental karyawan perlu di perhatikan sehingga diharapkan perusahaan untuk terus melakukan evaluasi kinerja karyawan dimana hal ini bisa digunakan untuk proses pengendalian atas stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga luaran yang di harapkan adalah dengan menurun nya stress kerja di dalam lingkungan perusahaan maka terjadi kenaikan semangat kerja sehingga menghasilkan hasil yang maksimal dalam mamajukan perusahaan.
2. Perusahaan harus untuk selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan dengan memperhatikan hubungan antar karyawan maupun atasan dengan karyawan salah satu caranya adalah dengan mengadakan bimbingan konselingan kepada karyawan setiap bulan nya atau dapat juga mengadakan capacity building setiap enam bulan sekali sehingga karyawan dapat menjalin hubungan pada kegiatan itu dengan baik dengan saling mengenal dengan lebih dekat dan yang terakhir adalah yaitu dengan memberikan solusi pada setiap

permasalahan yang terjadi pada karyawan.

- 5.2.2. Mengingat kemungkinan masih terdapat variabel lain mempengaruhi semangat kerja. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya lebih mempertimbangkan variabel lainnya



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JLAGANIS*. Vol. 3, No. 2: 1-17.
- Alex, S. N. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gholia Indonesia).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT Rineka Cipta).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. (Bandung: CV Pustaka Setia).
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. (2024). Semangat Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*. Vol. 3:1: 207-218.
- Darmawan, E. (2007). *Peranan Ruang Publik dalam Perencanaan Kota (Urban Design) dalam Pidato Pengukuhan pada Upacara Penerimaan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Arsitektur*. (Universitas Diponegoro: Semarang).
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruhan. *Ekonomi Modernisasi*.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. (Semarang: Universitas Diponegoro).
- Fhadilla. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) pekabaru.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate, Bivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro).
- Hayati, R., Yanti, N., Bonefa, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Matua*. Vol. 4, No. 4: 800-815.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 14, No. 2: 21-29.
- Irham., Jalil, A., Arman., Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*. Vol. 3, No. 1: 1-9.

- Israel, E., Sout, H., Winerungan, R. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No. 5: 32-40.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung).
- Moekijat. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kanisius: Yogyakarta).
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Universitas Indonesia: UI-Press).
- Mulyadi., & Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (PT. Grasindo; Jakarta).
- Prasetyo, H. A., Winardi, R. R. (2022). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Pendidikan Saintek, Sosial, dan Hukum*. Vol. 1, No. 1: 39-51.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa: Benyamin Molan) Edisi Kesepuluh. (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia).
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasan Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. (PT. Intan Sejati: Klaten).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Usnawati., Ahiruddin., Mirnasari, T. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Trimulya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 3, No. 4: 41-48.
- Wijono, S. (2011). *Stress Kerja Dibalik Makna dan Dampaknya dalam Organisasi*. (Salatiga).