
Penurunan Semangat Kerja Akibat Meningkatnya Stres Kerja dan Konflik Kerja

Ni Putu Widya Antari⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : dianputu195@gmail.com

ABSTRACT

To be able to create morale, companies need to pay attention to the factors that can cause a decrease in morale. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work conflict on morale. This research was conducted at PT. BPR Urip Kalantas in Sempidi using a questionnaire measured using a Likert scale of five answer choices to as many as 45 respondents who were employees at the research location using census techniques. Respondents' answers are then used to test the validity and reliability, then proceed with the classical assumption test and multiple linear regression. The conclusion of this research is that the increase of each work stress and work conflict can result in a significant decrease in employee morale.

Keyword: *work stress; work conflict; morale*

ABSTRAK

Untuk dapat menciptakan semangat kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Urip Kalantas di Sempidi dengan mendistribusikan kuisioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban kepada sebanyak 45 orang responden yang merupakan karyawan di lokasi penelitian dengan teknik sensus. Jawaban responden kemudian digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan dari masing-masing stres kerja dan konflik kerja dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan dengan signifikan.

Kata kunci: *stres kerja; konflik kerja; semangat kerja.*

Pendahuluan

Permodalan khususnya uang memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu usaha sehingga untuk memenuhi kebutuhan modal diperlukan adanya peran bersama antara pemerintah dan sektor swasta dalam bentuk lembaga keuangan terutama perbankan. Sesuai peran dari perbankan, yaitu menghimpun dan menyalurkan dana, maka dana yang telah dihimpun kemudian disalurkan dalam bentuk kredit, baik oleh bank umum maupun bank perkreditan rakyat (BPR). Peranan BPR sendiri sebagai pemberi kredit menunjukkan kinerja yang semakin meningkat. Salah

satu BPR yang dapat memberikan kredit permodalan usaha adalah BPR Urip Klantas. PT. BPR Urip Kalantas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan atau perbankan. PT. BPR Urip Kalantas didirikan berdasarkan Akta No. 45 tanggal 8 Maret 1990. Perusahaan ini bertransformasi dalam bentuk peningkatan kualitas layanan dan produk yang lebih inovatif salah satunya untuk mendukung UMKM.

Permasalahan yang dihadapi BPR Urip Kalantas adalah terkait dengan penurunan semangat kerja karyawan yang salah satunya dibuktikan dengan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November 2019 yaitu 4,09% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober 2019 yaitu 3,37%. Tingkat absensi karyawan PT. BPR Urip Kalantas menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 3,68%. Tingkat absensi ini tidak melebihi dari tingkat kewajaran perusahaan yaitu sebesar 5,7%. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BPR Urip Kalantas terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan penurunan semangat kerja yaitu rasa jenuh terhadap pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan dan sikap karyawan yang mudah marah terhadap karyawan lain serta sikap beberapa karyawan yang saling menjatuhkan demi menguatkan posisi didepan pimpinan.

(Hasibuan, 2010) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal. Nitisemito (2006) mengemukakan semangat kerja ditunjukkan dengan perilaku melakukan pekerjaan dengan giat yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih cepet selesai. Widiato *et al.*, (2016) mendefinisikan semangat kerja sebagai suasana, kondisi atau iklim kerja yang ada di dalam organisasi yang menimbulkan rasa gairah dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk lebih produktif dan bekerja lebih baik. Menurut Tohardi (2006:428) semangat kerja juga berkaitan dengan berbagai keperluan di luar pekerjaan seperti rasa aman, pendapatan, dan status sosial yang lebih tinggi. Alwi (2016) menyatakan tujuan organisasi akan tercapai secara efektif manakala karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun stres kerja dan konflik kerja merupakan dua faktor yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Stres kerja merupakan respon psikologis dan fisiologis terhadap ancaman atau adanya situasi yang menuntut (Contreras & Gonzalez, 2020). Secara psikologis stres diartikan sebagai sesuatu kondisi yang dialami oleh individu saat menghadapi permintaan, kendala dan / atau peluang yang memiliki hasil yang signifikan tetapi tidak pasti (Amiruddin *et al.*, 2019). Stres kerja dipandang sebagai suatu variabel stimulus atau respon yang dialami seorang karyawan sebagai

interaksi dengan individu lainnya atau dengan lingkungan kerja (Yao *et al.*, 2014). Stres kerja dalam berbagai studi dipandang sebagai konsep yang negatif yang tidak hanya mempengaruhi perasaan karyawan secara langsung, namun juga menurunkan semangat dan kinerja karyawan (Kao & Cheng, 2014). Stres kerja memiliki tiga aspek yaitu stimulus, proses interaksi, dan respon yang dipercaya muncul ketika seorang individu atau karyawan dihadapkan pada suatu ancaman dari suatu karakteristik pekerjaan tertentu di tempat kerja (Yang *et al.*, 2019). Stres kerja terjadi saat ada perbedaan antara persyaratan pekerjaan penilaian individu dan kognisi, dan sumber daya yang harus diatur dengan baik (Tyagi & Dhar, 2014). Tekanan yang dihadapi karyawan baik karena interaksi dengan individu maupun lingkungan kerja pada akhirnya akan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Yofandi, 2017).

Faktor berikutnya yang dipercaya dapat menurunkan semangat kerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik digambarkan ke dalam dua kategori berbeda yaitu *task conflict* dan *relationship conflict* di mana *task conflict* menjelaskan ketidaksepakatan yang terkait dengan keputusan dan perbedaan dalam sudut pandang, ide, dan opini tentang suatu tugas; sedangkan *relationship conflict* mengacu pada ketidaksepakatan yang berasal dari ketidakcocokan antarpribadi dan biasanya termasuk ketegangan, gangguan, dan permusuhan (Ye *et al.*, 2019). Kedua jenis konflik ini membawa dampak berbeda, di mana *task conflict* mendorong karyawan menganggap pekerjaan sebagai suatu tantangan yang merangsang daya tarik dan rasa penasaran (Chen *et al.*, 2019), sedangkan *relationship conflict* menandakan kurangnya rasa hormat dan termasuk ekspresi ketegangan dan penolakan interpersonal, yang akan membuat karyawan merasa tidak tertarik dengan pekerjaan (Ye *et al.*, 2019) dan dapat membatasi kemampuan karyawan untuk memproses informasi karena harus menghabiskan waktu dan energi untuk teman daripada pekerjaan yang menyebabkan frustrasi, ketidakpuasan kerja, dan penurunan semangat kerja (de Wit *et al.*, 2012). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Stres merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasa tertekan baik secara fisik maupun psikologis (Rasdam *et al.*, 2018) yang memberi dampak langsung pada semangat kerja karyawan di mana ketegangan yang timbul akibat pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan karyawan merasa bahwa stres bukanlah sesuatu yang menyenangkan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) dan penurunan semangat kerja merupakan dampak negatif dari adanya stres kerja (Agustina & Sofian, 2019). Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fahmi (2016), Hidayat *et al.*, (2019), (Agustina & Sofian, 2019) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

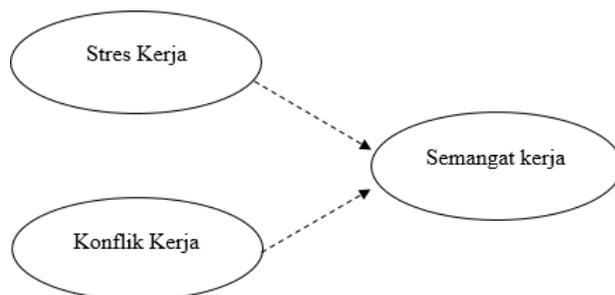
H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Konflik merupakan suatu kondisi pertentangan antar komponen dalam suatu perusahaan karena adanya perbedaan persepsi terkait tujuan dan nilai baik antar individu maupun kelompok (Yofandi, 2017) dan semakin tinggi atau intens konflik yang terjadi maka akan menurunkan semangat kerja karyawan (Widiato et al., 2016). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2016), Hidayat *et al.*, (2019), Agustina & Sofian (2019) membuktikan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja.

H2 : Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan pendekatan positivisme. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Urip Kalantas karena ditemukan adanya permasalahan terkait variabel yang diteliti. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 45 orang dengan metode sensus. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (stres kerja/X1 dan konflik kerja/X2) dan variabel terikat (semangat kerja/Y). Dari hasil pendistribusian kuisioner terhadap responden yang diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban, maka selanjutnya dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regreis linear berganda. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan Variabel stres kerja dengan lima indikator, konflik kerja dengan lima indikator, dan semangat kerja dengan enam indikator masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan

cronbach's alpha setiap variabel lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	No. 1 - 5			0,850	
Konflik Kerja	No. 6 - 10	>0,30	Valid	0,805	Reliabel
Semangat kerja	No. 11 - 15			0,913	

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	42.22
	Perempuan	26	57.78
	Total	45	100
Usia	20 - 25 tahun	13	28.89
	26 - 30 tahun	22	48.89
	31 - 35 tahun	6	13.33
	lebih dari 35 tahun	4	8.89
	Total	45	100
Pendidikan	SMA/ sederajat	5	11.11
	Diploma	6	13.33
	Sarjana	34	75.56
	Total	45	100
Lama bekerja	1 - 5 tahun	10	22.22
	6 - 10 tahun	30	66.67
	di atas 10 tahun	5	11.11
	Total	45	100

Sumber: data diolah (2021)

Pada Tabel 2, diketahui berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa hampir tidak ada perbedaan signifikan jumlah responden laki-laki dan perempuan, atau dengan kata lain jumlah responden laki-laki dan perempuan berimbang. Ini disebabkan karena PT. BPR Urip Kalantas tidak menargetkan karyawan berdasarkan jenis kelamin tertentu. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh usia 26 – 30 tahun sebanyak 22 orang (48,89%) disebabkan karena salah satu syarat bekerja di PT. BPR Urip Kalantas adalah minimal usia 20 tahun dan hasil ini juga terkait dengan lama bekerja karyawan yang didominasi oleh karyawan yang telah bekerja antara 6 hingga 10 tahun. Berdasarkan pendidikan diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 34 orang (75,56%) Hasil ini menunjukkan bahwa PT. BPR Urip Kalantas menetapkan syarat pendidikan minimal Sarjana untuk posisi-posisi tertentu. Berdasarkan lama bekerja responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang

telah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 30 orang (66,67%) Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPR Urip Kalantas memiliki loyalitas yang cukup baik kepada perusahaan.

Uji asumsi klasik yang ditampilkan pada Tabel 3 membuktikan data penelitian telah berdistribusi normal dengan Asymp.Sig(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga syarat normalitas data telah terpenuhi. Nilai *tolerance* variabel bebas sebesar $0,479 > 0,1$ dan VIF kedua variabel bebas sebesar $2,088 < 10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Model regresi juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dengan nilai Sig. variabel stres kerja (0,386) dan konflik kerja (0,279) lebih dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig (2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig.
Stres Kerja	0,200	0,479	2,088	0,386
Konflik kerja				0,279

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) sebesar $0,462 \times 100\% = 46,2\%$ yang dapat dilihat pada kolom *R square*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh sebesar 46,2% terhadap semangat kerja PT. BPR Urip Kalantas, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	0.462	0.436	2.493

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 4. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224.184	2	112.092	18.034	.000 ^b
1 Residual	261.06	42	6.216		
Total	485.244	44			

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji kelayakan model yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} (18,034) $> F_{tabel}$ (3,225) dan Sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikemukakan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji kelayakan model, dengan kata lain variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan konflik kerja adalah variabel yang handal untuk digunakan memprediksi kinerja variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.321	2.751		1.934	0.06
1 Stres Kerja (X1)	-0.561	-0.197	0.466	-2.847	0.007
Konflik Kerja (X2)	-0.331	0.106	0.262	-3.122	0.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 5,321 - 0,561X_1 - 0,331X_2$. Nilai konstanta sebesar 5,321 menggambarkan bahwa jika stres kerja dan konflik kerja sama dengan 0 maka semangat kerja PT. BPR Urip Kalantas adalah sebesar 5,321 satuan. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,561 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan stres kerja, maka semangat kerja PT. BPR Urip Kalantas akan menurun sebesar -0,561 satuan. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,331 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan konflik kerja, maka stres kerja PT. BPR Urip Kalantas akan menurun sebesar 0,331.

Hasil uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,561 (negatif) dengan $t_{hitung} (-2,847) > t_{tabel} (-2,018)$ dan nilai sig. $0,007 < \alpha 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja yang berarti setiap peningkatan stres kerja akan mengakibatkan penurunan semangat kerja, dengan demikian maka H1 diterima. Stres kerja termasuk respons emosional dan fisik yang berbahaya terjadi ketika pekerja merasakan keseimbangan yang tidak memadai antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang berdampak pada penurunan semangat kerja (Enshassi *et al.*, 2008). Dampak stres dalam jangka pendek menyebabkan karyawan merasa tertekan, kehilangan motivasi, dan merasa frustrasi sehingga bekerja tidak optimal sebagai akibat menurunnya semangat kerja (Fahmi, 2016) dan peningkatan stres kerja akan mengakibatkan semangat kerja karyawan akan menurun (Hidayat *et al.*, 2019). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fahmi (2016), Hidayat *et al.*, (2019), Agustina & Sofian (2019) yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Konflik kerja diketahui berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja yang dapat dibuktikan dengan koefisien -0,331 (negatif) dengan $t_{hitung} (-3,122) < t_{tabel} (2,018)$ dan nilai sig. $0,006 < \alpha 0,05$ sehingga H2 yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja terbukti kebenarannya yang berarti setiap peningkatan konflik kerja akan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi turun. Jenis konflik yang dapat menurunkan

semangat dan kinerja karyawan adalah *relationship conflict* karena merupakan konflik yang berorientasi pada hubungan kerja yang membawa rasa saling tidak suka dan mengganggu antar sesama karyawan (Chen *et al.*, 2011). Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2016), Hidayat *et al.*, (2019), Agustina & Sofian (2019) yang membuktikan Konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja.

Simpulan

Dari hasil penelitian diketahui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja yang berarti setiap peningkatan stres kerja akan mengakibatkan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan PT. BPR Urip Kalantas. konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja yang berarti berarti setiap peningkatan konflik kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan PT. BPR Urip Kalantas. Saran yang dapat diberikan di antaranya terkait stres kerja adalah menambah jumlah karyawan untuk mengurangi beban kerja, memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga tekanan kerja dapat minimalisir, melaksanakan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan secara bersama-sama seperti *gathering* yang juga melibatkan keluarga sehingga dengan terciptanya kebersamaan antar karyawan maka komunikasi di antara karyawan akan menjadi lebih dan pada akhirnya karyawan bisa bekerja sama sehingga tekanan kerja menjadi berkurang. Terkait konflik kerja sebaiknya manajemen memiliki suatu *standard operational procedure* (SOP) yang jelas sehingga setiap departemen atau divisi memiliki acuan kerja yang jelas untuk menghindari terjadinya konflik kerja baik antara departemen maupun antar karyawan secara individu dan menetapkan metode pengukuran kerja yang obyektif terhadap seluruh karyawan sehingga karyawan merasa diperlakukan adil, dan secara rutin mengkomunikasikan tujuan perusahaan sehingga setiap karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas dan seragam.

Daftar Pustaka

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan." *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76.
- Alwi, M. (2016). "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makasar." *Jurnal Analisis Pelayanan Publik*, 2(1).
- Amiruddin, A., Pagalung, G., Kartini, K., & Arifuddin, A. (2019). "The Effects Of Time Pressure, Work-Family Conflict And Role Ambiguity On Work Stress And Its Effect On Audit Quality Reduction Behavior ". *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434–454.
- Chen, X., Liu, J., Yuan, Y., & Cui, X. (2019). "The curvilinear effect of task conflict on idea generation: The mediating role of reflexivity and the moderating role of task complexity." *International Journal of Conflict Management*, 30(2), 158–179.
- Chen, Z., Zhang, X., & Vogel, D. (2011). "Exploring the underlying processes between conflict

- and knowledge sharing: a work-engagement perspective”, *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005–1033.
- Contreras, S., & Gonzalez, J. A. (2020). Organizational change and work stress, attitudes, and cognitive load utilization: a natural experiment in a university restructuring. *Personnel Review*, 50(1), 264–284. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0231>
- de Wit, F., Greer, L. L., & Jehn, K. (2012). “The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360–390.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2008). “Job Stress, Job Burnout and Safety Performance in the Palestinian Construction Industry.” *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/jfmpc.2008.37613aaa.002>
- Fahmi, S. (2016). “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Omega Mas Pasuruan.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116.
- Hasibuan, M. S. . (2010). “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Kao, F. H., & Cheng, B. S. (2014). “Job stress in workplace: review and extension.” *Journal of Human Resource Management*, 14(1), 77–102.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.” *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Nitisemito, A. . (2006). “*Manajemen Personalia.*” Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. (2018). “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 96–106.
- Tohardi, T. (2006). “*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Bandung: Mandar Maju.
- Tyagi, A., & Dhar, R. L. (2014). Factors affecting health of the police officials: Mediating role of job stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(3), 649–664. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2013-0128>
- Widiato, T., Jamaludin, A., & Feri, F. (2016). “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Paramitha Bangun Sarana.” *Journal of Applied Business and Economics*, 2(4), 300–307.
- Yang, F. C., Kao, R. H., & Cho, C. C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress: Moderating effects of social support. *Policing: An International Journal*, 42(4), 624–639. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2018-0086>
- Yao, Y.-H., Fan, Y.-Y., Guo, Y.-X., & Li, Y. (2014). “Leadership, work stress and employee behavior.” *Chinese Management Studies*, 8(1), 109–126. [http://dx.doi.org/10.1108/S1871-3173\(2013\)0000007004](http://dx.doi.org/10.1108/S1871-3173(2013)0000007004)
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706–728. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Yofandi, A. (2017). “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.” *Jom FEKON*, 4(1), 1015–1029.