

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN PABRIK PKS SENM

RR. Dimas Veronica Priharti, Nia Ariyani

Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia

Email : dimasveronicapriharti@gmail.com, niaaryani16@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pabrik PKS SENM Perkebunan Minanga Ogan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pabrik PKS SENM Perkebunan Minanga Ogan. Dalam melakukan analisis, digunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan secara parsial Konflik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), dengan hasil Thitung (14,066) > Ttabel (1,987), Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), dengan hasil T (7,737) > T tabel (1,987). Dan secara simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pabrik SENM PKS Perkebunan Minanga Ogan, dengan hasil Fhitung(179,277) > Ftabel (3,10). Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Pabrik PKS SENM Minanga Ogan yaitu sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

The Influence of Work Conflict and Work Stress on Employees' Morale at PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik SENM PKS. This research aims to determine the influence of work conflict and work stress on employees' morale at PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik SENM PKS. In conducting the analysis, multiple linear regression method is used. Based on the results of the analysis and discussion partially Work Conflict (X1) influences the Morale of Employees (Y), with the results of Tcount (14.066) > Ttable (1.987), Job Stress (X2) has an influence on Employees' Morale (Y), with the result of T (7,737) > T table (1,987). And simultaneously Work Conflict and Work Stress influence the Morale of Employees at PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik SENM PKS, with result of Fcount(179,277) > Ftable (3,10). The value of the coefficient of determination (R square) is 0.802. This shows that the influence of work conflict and work stress on employees' morale at PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik SENM PKS, which is 80.2% while the remaining 19.8% is influenced by other variables not explained in this research .

Keywords: Work Conflict, Work Stress, and Employees' Morale

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap dapat bertahan . Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi dan uang karna SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang.

Pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan menuntut setiap elemen yang ada dapat menunjang kinerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan diperusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan perusahaan, menjalankan tanggung jawab dengan baik, membangun kerjasama antar karyawan dan pimpinan yang akan mendorong mereka bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Nitisemito, (2019:160) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah faktor penting dalam keberhasilan proses kerja.

Ketegangan kerja dan keterasingan kerja bisa menimbulkan konflik kerja. Konflik merupakan masalah yang serius yang mana dapat menimbulkan pertentangan dan perselisihan. Konflik keterasingan kerja kerja yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Hal itu tidak berhenti disitu saja bahkan dapat berimbas pada masalah lain.

Menurut Wirawan, (2010:5) Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Dengan timbulnya konflik dapat menurunkan semangat kerja, sehingga konflik perlu segera dicari penyelesaiannya.

Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja, kecemasan, dan tingkat kehati-hatian yang mana hal tersebut menimbulkan stres kerja. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. (Sunyoto, 2018:216). Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Timbulnya konflik kerja dan stres kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manager atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang.

PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM, merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit adalah sebuah perseroan terbatas yang didirikan sejak tahun 1981. Visi PT. Perkebunan Minanga Ogan adalah tumbuh dan berkembang bersama untuk masa depan yang lebih baik dan memiliki misi untuk mengembangkan industri kelapa sawit yang terintegrasi dan berkesinambungan melalui manajemen praktek terbaik yang peduli sosial dan lingkungan untuk mencapai kesejahteraan para pemangku kepentingan. PT. Perkebunan Minanga Ogan memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan proyekatif yang memberikan produk terbaik dengan memperhatikan nilai-nilai berikut: Moralitas, antusiasme, unggul, pertumbuhan, aktualisasi dan kejujuran.

Waktu kerja yang berlaku pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM terdiri dari dua shift dengan masing-masing 7 jam kerja. Shift pertama dimulai pukul 07:00 WIB sampai 14:00 WIB dan shift kedua dimulai pukul 14:00 WIB sampai 21:00 WIB namun peraturan jam kerja sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan dalam sistem pengolahan pabrik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM diketahui terdapat permasalahan diantaranya adalah rendahnya tingkat semangat kerja karyawan yang tadinya baik kini mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa fenomena

ditemukan pertentangan antara dua belah pihak atau lebih secara berkesinambungan diantaranya komunikasi yang tidak baik dan sistem imbalan yang tidak layak sehingga menimbulkan konflik dalam perusahaan. Contohnya antara pihak manajemen dan karyawan. Kurangnya komunikasi yang baik menimbulkan adanya ketidakpercayaan karyawan terhadap pengelolaan manajemen, dimana pihak karyawan merasa pihak manajemen salah dalam mengelola hak-hak dan kesejahteraan karyawan.

Karyawan menganggap perusahaan menggunakan system imbalan yang tidak adil bagi karyawan. Diantaranya pembayaran gaji yang ditunda terus menerus yang biasanya diberikan pada tanggal 10 setiap bulan namun diundur hingga satu minggu bahkan diundur sampai bulan berikutnya dan sampai saat inipun gaji karyawan masih tertunggak hingga tiga bulan lamanya juga sisa 50% THR karyawan yang belum dibayar oleh perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan terpaksa terus menunggu tanpa ada kepastian hingga memicu terjadinya konflik dalam perusahaan. Masalah tersebut membuat seluruh karyawan berinisiatif membuat serikat pekerja yang baru (SPTP), kemudian aksi demo dilakukan untuk menuntut perusahaan segera memberikan gaji karyawan yang tertunda selama tiga bulan juga 50% THR karyawan. Aksi demo sudah dilakukan beberapa kali dikantor pusat yang berada lubuk batang hingga ke gedung DPR tetapi masih belum membuahkan hasil. Kemudian pengurus SPTP melakukan negosiasi dengan anggota untuk mengadakan pertemuan antara pihak perusahaan dan pihak-pihak terkait. Pertemuan tersebut dilakukan untuk mencapai kesepakatan dan menyelesaikan tuntutan karyawan. Setelah beberapa kali pertemuan hasil kesepakatan yang didapat yaitu perusahaan akan membayarkan gaji selanjutnya perminggu Rp.750.000 dan sisa gaji tiga bulan serta 50% THR akan dibayarkan setelah tenggat waktu tiga bulan dari kesepakatan tersebut disetujui. Dengan konsekuensinya apabila perusahaan tidak membayar setelah batas waktu yang ditentukan karyawan akan melakukan aksi mogok kerja secara resmi. Konflik itulah yang terjadi pada PT. Perkebunan Minanga Ogan yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pada karyawan.

Setiap karyawan juga akan mengalami stres kerja, stres karena tekanan pekerjaan diantaranya beban kerja dan sifat pekerjaan dan apabila target produksi kelapa sawit tidak tercapai sedangkan banyak peralatan pabrik yang sudah mulai rusak dan alat pelindung diri yang kurang memadai namun persediaan sudah tidak ada lagi sehingga menghambat pekerjaan karyawan dalam pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*crude palm oil*). Namun disaat pabrik tidak berjalan karyawan dimutasikan sementara ke bagian perkebunan untuk membantu karyawan yang bekerja dibagian perkebunan. Karyawan dituntut bekerja maksimal serta memenuhi target perusahaan dibagian tersebut sedangkan mereka tidak terbiasa dan kurang mengetahui pekerjaan dibagian perkebunan karena dasar pengetahuan mereka dibagian pengolahan TBS pabrik. Mereka juga diharuskan bekerja dengan atasan yang baru dan merasa seperti karyawan yang baru masuk bekerja. Hal tersebut akhirnya memicu terjadinya stres pada karyawan. Akibatnya karyawan memiliki emosi yang tidak stabil karena merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Apabila stres kerja yang dialami karyawan tidak diatasi dengan baik, maka hal ini akan menyebabkan berkurangnya semangat kerja karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan bisa terjadi kecelakaan kerja pada karyawan. Konflik kerja dan stres kerja yang terjadi mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Setiap kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya memiliki kecenderungan memiliki konflik. Konflik sangat erat kaitannya

dengan peran manusia termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan perasaan jengkel karna kelebihan beban kerja. Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik (Wirawan, 2010:5). Konflik kerja adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu (Fahmi, 2017:162).

Menurut Wirawan, (2010:7) Faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus menjadi indikator konflik kerja adalah keterbatasan sumber, tujuan yang berbeda, saling tergantung, diferensiasi organisasi, sistem imbalan yang tidak layak, komunikasi yang tidak baik, pribadi orang dan kebutuhan.

Menurut Sunyoto (2018:216), Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Fahmi, (2017:214) Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Gibson (didalam Rivai, 2014:307) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Semangat adalah iklim, atau suasana yang setiap saat berada dalam perusahaan atau organisasi. Semangat itu menentukan apakah satu sama lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama. Semangat menentukan pula apakah sebuah organisasi akan berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2019:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Alfred R. Lataneir (didalam Amirullah, 2018:199) semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah faktor penting dalam untuk keberhasilan proses kerja

Menurut penelitian sebelumnya, Afrizal dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada 36 responden dari karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antar variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja).

Riana dan Agatha (2016) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta” Yang bertujuan untuk mengetahui untuk membuktikan secara empiris pengaruh konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji R^2 .

Riska Nang Intan(2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri (Persero) TBK KCM. Martapura Ogan Komerling Ulu Timur” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ank Mandiri (Persero) TBK KCM. Martapura Ogan Komerling Ulu Timur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:variabel stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) TBK KCM. Martapura Ogan Komerling Ulu Timur baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM yaitu sebanyak 89 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya.(Arikunto, 2010:22)

Menurut Arikunto, (2010:172)yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada responden yaitu Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

Pengujian Instrumen menggunakan validitas atau reabilitas. Uji validitas untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur., sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda,tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skala likert*, yang alternative jawabanya terdiri dari: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *Method of succesive intermal* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2012:80).

Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan sedangkan variabel bebas adalah Konflik Kerja dan Stres Kerja. Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS. Formulasi yang digunakan adalah :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

a = nilai konstanta

b₁, b₂ = nilai koefisien regresi variabel bebas

X ₁	=	konflik kerja
X ₂	=	stres kerja
Y	=	semangat kerja
e	=	error term

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi dengan menggunakan uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Serta Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak (Priyatno, 2012:89). Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi dengan melihat nilai R Squared (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah:

Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n – 2, maka akan didapat r tabel 0,208. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r hitung > nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,668	0,208	Valid
Pernyataan 2	0,690	0,208	Valid
Pernyataan 3	0,577	0,208	Valid
Pernyataan 4	0,606	0,208	Valid
Pernyataan 5	0,540	0,208	Valid
Pernyataan 6	0,686	0,208	Valid
Pernyataan 7	0,588	0,208	Valid
Pernyataan 8	0,781	0,208	Valid
Pernyataan 9	0,817	0,208	Valid
Pernyataan 10	0,574	0,208	Valid
Pernyataan 11	0,736	0,208	Valid
Pernyataan 12	0,633	0,208	Valid
Pernyataan 13	0,608	0,208	Valid

Pernyataan 14	0,769	0,208	Valid
Pernyataan 15	0,514	0,208	Valid
Pernyataan 16	0,838	0,208	Valid
Pernyataan 17	0,623	0,208	Valid
Pernyataan 18	0,625	0,208	Valid
Pernyataan 19	0,675	0,208	Valid
Pernyataan 20	0,691	0,208	Valid
Pernyataan 21	0,637	0,208	Valid
Pernyataan 22	0,633	0,208	Valid
Pernyataan 23	0,620	0,208	Valid
Pernyataan 24	0,722	0,208	Valid
Stres Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0,705	0,208	Valid
Pernyataan 2	0,574	0,208	Valid
Pernyataan 3	0,639	0,208	Valid
Pernyataan 4	0,755	0,208	Valid
Pernyataan 5	0,723	0,208	Valid
Pernyataan 6	0,741	0,208	Valid
Pernyataan 7	0,734	0,208	Valid
Pernyataan 8	0,691	0,208	Valid
Pernyataan 9	0,688	0,208	Valid
Pernyataan 10	0,768	0,208	Valid
Pernyataan 11	0,627	0,208	Valid
Pernyataan 12	0,561	0,208	Valid
Pernyataan 13	0,626	0,208	Valid
Pernyataan 14	0,668	0,208	Valid
Pernyataan 15	0,592	0,208	Valid
Semangat Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,573	0,208	Valid
Pernyataan 2	0,613	0,208	Valid
Pernyataan 3	0,675	0,208	Valid
Pernyataan 4	0,558	0,208	Valid
Pernyataan 5	0,763	0,208	Valid
Pernyataan 6	0,743	0,208	Valid
Pernyataan 7	0,532	0,208	Valid
Pernyataan 8	0,581	0,208	Valid
Pernyataan 9	0,573	0,208	Valid
Pernyataan 10	0,553	0,208	Valid
Pernyataan 11	0,711	0,208	Valid
Pernyataan 12	0,746	0,208	Valid
Pernyataan 13	0,609	0,208	Valid
Pernyataan 14	0,559	0,208	Valid
Pernyataan 15	0,574	0,208	Valid

Sumber : Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 89 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel 0,208 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, koesioner layak untuk disebarkan kepada responden.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Hasil uji untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,953	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,934	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X₁ (Konflik Kerja) sebesar 0,953, variabel X₂ (Stres Kerja) sebesar 0,934, variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) sebesar 0,916. Artinya reabilitas diatas 0,8 yang berarti baik dan seluruh butir pernyataan dari variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno, (2012:33) uji normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Untuk yang menggunakan analisis parametrik seperti analisis perbandingan dua rata-rata, analisis variasi satu arah, korelasi, regresi, dan sebagainya, maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas suatu data penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi.

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk metode uji *lilliefors* dan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah cukup dengan membaca nilai *Sig* (signifikansi). Jika nilai sig kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Uji NormalitasKolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12494862
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan nilai Sig 0,300 > 0,05 sehingga bisa diartikan bahwa data variabel X1 (Konflik kerja), variabel X2 (Stres Kerja), adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Infation Factor* (VIF). Untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak (Priyatno, 2011: 288).

- a. Jika nilai nilai *tolerance* berada di atas 0,1 artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.
- b. Jika angka VIF di tabel koefisien kurang dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat *Tolerance* dan *Varian Inflation factor* (VIF) dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Konflik Kerja	.905	1.104
Stres Kerja	.905	1.104

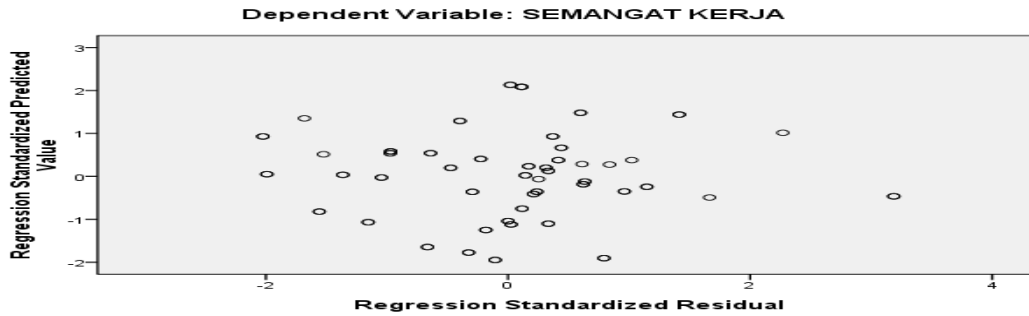
Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 memperlihatkan nilai *Tolerance* variabel Konflik Kerja (X₁) berada diatas 0,1 sebesar 0.905 dan VIF kurang dari angka 10 sebesar 1.104,nilai *Tolerance* variabel Stres Kerja (X₂) berada diatas 0,1 sebesar 0.905 dan VIF kurang dari 10 sebesar 1.104 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel

bebas karena nilai *tolerance* berada di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Jika titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, maka variabel X dan Y tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011:135). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : data primer 2021

Gambar 1 Scatterplot

Pada gambar 1 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titi-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Perhitungan dengan model regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut

Tabel 5
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.564	2.794
Konflik Kerja	.411	.029
Stres Kerja	.362	.047

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 di atas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,564 + 0,411 X_1 + 0,362 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 3,564 artinya jika variabel Konflik Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) tidak ada maka variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 3,56.
2. Nilai Koefisien regresi Konflik Kerja (X_1) sebesar 0,411 bernilai positif artinya jika variabel Konflik Kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,411 dengan ketetapan Stres Kerja (X_2) nilainya tetap.
3. Nilai Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0.362 artinya jika variabel Stres Kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.362 dengan ketetapan Konflik Kerja (X_1) nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada Semangat Kerja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil pengujian secara Parsial (t-test)
 Coefficients^a

Model	T	Sig
(Constant)	1.276	.206
Konflik Kerja	14.066	.000
Stres Kerja	7.737	.000

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien t-hitung variabel Konflik Kerja (X_1) sebesar 14,066, dan variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 7,737. Dengan t-tabel sebesar 1,987 ($0,05/2=0,025$, $df : 89-2-1 = 86$) yang berarti masing-masing variabel X berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konflik Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja.

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

t-hitung (14,066) > t-tabel (1,987) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya bahwa Konflik Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja

b. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

t-hitung (7,737) > t-tabel (1,987) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F digunakan menguji apakah Konflik Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Ho: $b_1, b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh signifikan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ Ada pengaruh signifikan Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

Kriteria Pengujian

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak

Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df pembilang = k-1 (2-1= 1) dan df penyebut = n-k-1 (89-2-1 = 86) (Sunyoto, 2015:127). Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Pengujian bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6242.735	2	3121.368	179.277	.000 ^a
	Residual	1497.338	86	17.411		
	Total	7740.073	88			

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil regresi berganda dari tabel 7 di atas menunjukkan F hitung > F tabel (179,277 > 3,10) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja(Y).

Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (R²)

Uji determinasi digunakan mengetahui seberapa besar kontribusi Variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja. Output Model Summary yang akan digunakan yaitu Adjusted R Square, adalah Adjusted R square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0.802 ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8
Uji Determinasi Adjusted (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.802	4.172637

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.802. Hal ini berarti 80,2% Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja sedangkan sisanya yaitu 19,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang disebutkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi (Busro, 2018:95).

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (uji t), untuk Konflik Kerja (X_1) sebesar 14,066 dan Stres Kerja (X_2) sebesar 7,8737 Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,987 maka ada pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM. Hal ini membuktikan bahwa variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Dengan melihat t-hitung, yang lebih besar di banding t-tabel.

Secara simultan variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sangat berpengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel ANOVA menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($179,277 > 3,10$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Pabrik PKS SENM.

Dari penelitian ini diketahui bahwa Semangat Kerja dapat dilihat melalui Konflik Kerja, dan Stres Kerja. Dengan demikian, kedua hal tersebut memiliki pengaruh dalam peningkatan Semangat Kerja, sehingga untuk mencapai Semangat Kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas kerja serta dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.802 berarti 80,2% Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja sedangkan sisanya yaitu 19,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang disebutkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi (Busro, 2018:95).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori hubungan, yaitu menurut Winardi, (didalam Epiyanti, 2016:21) Konflik dapat diartikan dengan perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Konflik merupakan permasalahan yang serius yang dapat mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Konflik kerja yang positif akan memacu semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang sama.

Kondisi Stres Kerja dapat mempengaruhi Semangat Kerja seperti yang dikemukakan Handoko (didalam Epiyanti 2016:22), stres sangat dapat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau merusak semangat kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, semangat kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, semangat kerja cenderung naik, karna stres membantu karyawan mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, stres merupakan rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Afrizal dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui uji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 36 responden dari karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antar variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja).

Riana dan Agatha (2016) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta” Yang bertujuan untuk mengetahui untuk membuktikan secara empiris pengaruh konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji R^2 .

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai bahwa Berdasarkan uji hipotesis diperoleh ada pengaruh secara parsial/individual (Uji T) antara variabel konflik kerja (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan uji hipotesis secara simultan/Bersama-sama (Uji F) ada pengaruh konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan Hasil analisis koefisien determinasi besarnya koefisien determinasi adjusted R square dalam penelitian ini adalah 0.802. artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. (Busro, 2018:95).

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, S.E.,M.M. 2018. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharmi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi..* Jakarta:PT Bumi Aksara.
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+stres+kerja+dan+konflik+kerja+terhadap+semangat+kerja+karyawan+pabrik&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D2a8v6wGEqZUJ
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+konflik+kerja%2C+stres+kerja%2C+dan+lingkungan+kerja+perusahaan+kantong+plastik+keris+surakarta&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D031UhzCEMRAJ
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+stres+kerja%2C+motivasi+kerja+dan+lingkungan+kerja+terhadap+semangat+kerja+pegawai&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DMHcBhMAfPZ8J
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&q=pengaruh+kepuasan+kerja+dan+stres+kerja+terhadap+turnover+intention#d=gs_qabs&u=%23p%3DF6owcmstImQJ
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaeuh+konflik+kerja+dan+stres+kerja+terhafap+kepuasan+kerja+&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D4gs13XBu32oJ
- Intan, Riska Nang. (2018). *Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) TBK.KCM Martapura Ogan Komering Ulu Timur*.
- Nitisemito, DRS.ec.Alex S.2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta:CV. Andi Offset.
- Rivai, Prof.DR. Veithzal Zainal, S.E.,M.M. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Sunyoto, DRS. Danang, S.H.,S.E.,M.M. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Buku Seru.
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Humanika.