

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Negatif variabel Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.
2. Terdapat pengaruh Negatif variabel Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Dimana konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Menurut Mangkunegara (2013: 155), konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Keberadaan konflik dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi Mitchell, dkk

(2000) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Pertentangan kepentingan diantara anggota organisasi atau dalam komunitas masyarakat merupakan suatu kewajiban. Berdasarkan alinea dan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa apabila konflik kerja meningkat maka akan mengurangi semangat kerja karyawan, hal ini dikarenakan Konflik kerja karyawan pada perusahaan terlihat tinggi, disebabkan karena karyawan merasa terlalu banyaknya tuntutan tugas, dan masih adanya sifat mempengaruhi antar sesama karyawan untuk saling menjatuhkan dan upaya memperebutkan jabatan tertentu. Begitu pula sebaliknya apabila konflik kerja berkurang maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Hidayat, Pramadewi dan Rifki, (2019: 27).

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustinan & Sofian, (2019). Hidayat, Pramadewi & Rifki (2019) dan Saparudin (2017). Dimana dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Dimana Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat

mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis.

Karyawan sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008). Menurut Robbins (2008: 368), stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Gejala perilaku dari stres kerja yang dapat diamati pada karyawan bisa berupa perubahan dalam tingkat produktivitas.

Terjadinya stres kerja terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri. Apabila mereka beranggapan bahwa stres kerja adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat terhadap situasi dan kondisi seperti apapun, begitupun sebaliknya. Pernyataan teori tentang pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Munandar (2006: 62) yang menyatakan bahwa stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan mampu merangsang seseorang untuk bekerja pada tingkat yang optimal dan menunjukkan semangat yang tinggi.

Menurut Handoko (2012: 202), stres dapat sangat 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, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, semangat kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, semangat kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk 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 turun.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustinan & Sofian, (2019). Hidayat, Pramadewi & Rifki (2019) dan Saparudin (2017). Dimana dari hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

### **5.3 Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka pada implikasi terapan ini terdapat beberapa masukan atau saran sebagai berikut:

#### **1. Konflik Kerja**

Penulis menyarankan kepada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan indikator Konflik antar individu. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami konflik kerja. Oleh sebab itu apabila konflik kerja meningkat

maka akan mengurangi semangat kerja karyawan, hal ini dikarenakan Konflik kerja karyawan pada perusahaan terlihat tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawan maka cara yang harus diambil perusahaan adalah dengan menurunkan konflik kerja yang ada pada karyawan.

## 2. Stres Kerja

Penulis menyarankan kepada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan indikator Gelisa. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini perlu diperhatikan dikarenakan stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. 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 turun. Begitu pula sebaliknya apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawan maka cara yang harus diambil perusahaan adalah dengan menurunkan srtes kerja yang ada pada karyawan.