

Pengaruh Konflik Dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. ISS Indonesia Cabang Medan

Devi Permata Sari¹, Dian Purnama Sari², Winda Wardhani³

Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

devisari.permata08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan pemutusan hubungan kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,031 + 0,329 X_1 + 0,712 X_2$. Secara parsial, variabel konflik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,952 > 2,052$). Sedangkan variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($7,681 > 2,052$). Secara simultan, variabel konflik (X_1) dan pemutusan hubungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($221,992 > 3,35$). Variabel konflik (X_1) dan pemutusan hubungan kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya karyawan dan pimpinan mengurangi konflik yang berkepanjangan sehingga semangat kerja dapat meningkat. Hendaknya pimpinan lebih selektif lagi dalam memutuskan hubungan kerja sehingga karyawan yang masih layak tidak diberhentikan secara sepahak. Hendaknya karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi agar perusahaan dapat melihat kualitas yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci: Konflik, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Semangat Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Konflik dapat terjadi dikarenakan perbedaan dalam pemikiran dan tujuan. Perbedaan pemikiran dapat dilihat dari berbedanya latar belakang seseorang dan kebudayaannya. Seseorang akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter dan individu yang dapat memicu konflik.

Konflik merupakan masalah hubungan dalam berkomunikasi antarpribadi maupun kelompok. Jika hubungan dalam komunikasi antar pribadi maupun kelompok sudah tidak berjalan dengan baik, maka kemungkinan besar hubungan komunikasi dalam skala yang lebih besar tidak akan berjalan dengan baik. Dalam berkomunikasi diperlukan kepahaman dan penyampaian informasi yang dapat diterima oleh seseorang dengan jelas.

Dalam setiap organisasi ataupun perusahaan, perbedaan pendapat sering kali disengaja ataupun tidak disengaja dibuat salah satu strategi para pemimpin untuk melakukan perubahan

dan untuk melihat sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan konflik tersebut. Konflik dapat terjadi dikarenakan masalah pribadi yang dibawa dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dengan teman kerja yang lain sehingga dapat memicu konflik.

Efek dari sebuah konflik adalah ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidaknyamanan seorang karyawan akan menimbulkan penurunan kerja yang secara pribadi akan berdampak pada kualitas kerjanya. Selain itu, akan memicu karyawan untuk berhenti untuk bekerja. Banyak perusahaan yang mengambil kesempatan ini untuk melakukan perubahan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang memiliki konflik baik secara pribadi maupun secara kelompok.

Pemutusan hubungan kerja yang diberikan akan berdampak buruk untuk karyawan tersebut, yang berakibat kepada status ekonomi yang dimilikinya. Selain dikarenakan konflik, pemutusan hubungan kerja dilakukan dikarenakan perusahaan tersebut mengalami penurunan penjualan ataupun ada permasalahan internal yang mengharuskan pemutusan hubungan kerja beberapa karyawan.

Pada masa pandemi sekarang banyak perusahaan bingung mengatasi krisis aktivitas yang dihadapi oleh perusahaan, walaupun sekarang pandemi sedikit berkurang tetapi kebijakan dan aturan yang dibuat pada saat pandemi masih tinggi hal ini memicu karyawan sedikit tidak tenang. Banyak area-area yang memutuskan kerja sama, sehingga pihak perusahaan juga melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawan.

PT. ISS Indonesia Cabang Medan merupakan perusahaan penyedia layanan fasilitas berupa cleaning, property, catering, support, dan lain-lain yang ditempatkan di tempat-tempat yang bekerja sama dengan PT. ISS Indoensia. Dalam kegiatannya PT. ISS Indonesia Cabang Medan mengalami beberapa permasalahan terkait dengan konflik dan pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan penurunan semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan observasi penulis bahwa pengelolaan konflik di PT. ISS Indonesia Cabang Medan belum optimal sehingga semangat kerja karyawan menurun. Tingginya tingkat PHK akibat pandemi mengakibatkan banyak karyawan semangat kerjanya menurun. Karyawan yang di PHK rata-rata yang baru bekerja dalam kurun waktu setahun.

Berangkat dari masalah di atas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh mengenai konflik dan pemutusan hubungan kerja dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Konflik Dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Iss Indonesia Cabang Medan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah konflik dan pemutusan hubungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan?

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Konflik

Menurut Mangkunegara (2013:155) berpendapat bahwa “Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diaharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan”. Menurut Sedarmayanti (2019:279) berpendapat bahwa “Konflik biasanya timbul dalam suatu organisasi sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur organisasi”.

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Fahmi, 2016:292) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana seseorang melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha orang lain dengan sebentuk usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi orang lain dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya. Menurut Luthans, F (dalam Fahmi, 2016:292) mengartikan konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi. Sedangkan menurut DuBrin, A. I (dalam Fahmi, 2016:292) mengartikan konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan. Menurut T. Hani Handoko (dalam Fahmi, 2016:292) pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu; konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Umam (dalam Hamali, 2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu gejala interaksi yang timbul dikarenakan kegiatan yang memiliki potensi masalah baik secara pribadi ataupun organisasi.

Bentuk-Bentuk Konflik

Bentuk-bentuk konflik dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013:155) ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu berikut ini.

- a. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan. Pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer. dan pengurus dengan karyawan.
- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- c. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- d. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Penyebab Terjadinya Konflik Kerja

Menurut Nawawi dalam Tampubolon (2013:2) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga

perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Cara Mengatasi Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:156) manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara antara lain:

- a. Pemecahan masalah (*Problem Solving*).
- b. Tujuan tingkat tinggi (*Lipsordinate Goal*).
- c. Perluasan sumber (*Expansion of Resources*).
- d. Menghindari konflik (*Avoidance*).
- e. Melicinkan konflik (*Smoothing*).
- f. Kompromi (*Compromise*).
- g. Perintah dari wewenang (*Authoritative Commands*).
- h. Mengubah variabel manusia (*Altering the Human Variables*).
- i. Mengubah variabel struktural (*Altering the Structural Variables*).
- j. Mengidentifikasi musuh bersama (*Identifying a Common Enemy*).

Pengertian Pemberhentian Hubungan Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Hamali, 2018:250) pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian karyawan adalah pemutusan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karyawan atau karena kehendak pihak perusahaan. Tujuan dari pemberhentian karyawan adalah untuk mempertahankan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:209) berpendapat bahwa "Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan".

Menurut Sedarmayanti (2019:403) berpendapat bahwa "Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi". Menurut Sofyandi (dalam Supomo, 2019:148) pemberhentian adalah proses pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Pemerintah (dalam Supomo, 2019:148) pemberhentian adalah memberhentikan karyawan atau karyawan di lingkungan organisasi. Harus sesuai dengan Peraturan Pemerintah yaitu UU No. 12 Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja karyawan yang berdasarkan oleh keinginan sendiri ataupun perusahaan diakibatkan oleh kesalahan.

Bentuk-Bentuk Pemberhentian Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Hamali, 2018:258) ada empat macam bentuk pemberhentian karyawan, yaitu:

- a. Pensiun.
- b. Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri Dari Karyawan.

- c. Pemberhentian Langsung Oleh Pihak Perusahaan.
- d. Pemberhentian sementara.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Laksarini, 2018:22) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Sedangkan Menurut Hasibuan (dalam Laksarini, 2018:22) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sastrohadiwiryo (dalam Laksarini, 2018:23) mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sebuah energi yang positif yang hadir pada diri seorang karyawan.

Aspek Semangat Kerja

Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, menurut Maier (dalam Laksarini, 2018:25-26):

1. Kegairahan
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif. walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemui dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kualitas Untuk Bertahan
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja.
4. Semangat Kelompok
Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja menurut Nitisemito (dalam Laksarini, 2018:26-28) dapat ditempuh dengan cara:

1. Gaji Yang Cukup
Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Pemberian Fasilitas Yang Menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.

3. Menempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.

4. Memberikan Kesempatan Pada Karyawan Untuk Maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Mengusahakan Karyawan Mempunyai Loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk ilmu serta dalam pembelian saham perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya.

6. Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian

Pimpinan perusahaan harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai. Orang akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah akan tetapi dihargai dari pada dengan gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.

7. Mengajak Karyawan Untuk Berunding Serta Mengatasi Pelaksanaan Pada Perusahaan

Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.

8. Memperhatikan Rasa Aman Untuk Menghadapi Masa Depan

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.

9. Sekali-Kali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang beralamat di Jl. Bahagia By Pass No. 11 A-C Kecamatan Medan Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan sebanyak 30 orang yang ditempatkan di Bandara Kualanamu Deli Serdang. Mengingat jumlah populasi sedikit yakni 30 orang, maka penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh (sensus). Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.031	2.074		.497	.623		
1 Konflik	.329	.083	.342	3.952	.001	.284	3.524
PHK	.712	.093	.664	7.681	.000	.284	3.524

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,031 + 0,329 X_1 + 0,712 X_2$$

Interpretasi:

1. Konstanta (a) = 1,031 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel konflik (X_1) dan variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) = 0 maka variabel semangat kerja karyawan (Y) = 1,031.
2. Koefisien regresi variabel konflik (X_1) = 0,329 menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y), apabila konflik (X_1) dinaikkan satu satuan maka semangat kerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,329.
3. Koefisien regresi variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) = 0,712 menunjukkan bahwa variabel pemutusan hubungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y), apabila pemutusan hubungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan maka semangat kerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,712.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30-3 = 27$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel konflik (X_1) adalah sebesar 3,952, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel konflik (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Nilai t hitung variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) adalah sebesar 7,681, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.765	2	411.383	.000 ^b
	Residual	50.035	27	1.853	
	Total	872.800	29		

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

b. Predictors: (Constant), PHK, Konflik

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 221,992 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel konflik dan pemutusan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.938	1.36130	1.947

a. Predictors: (Constant), PHK, Konflik

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,943 artinya bahwa variabel konflik dan pemutusan hubungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebesar 94,3%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,952 > 2,052$). Sedangkan variabel pemutusan hubungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($7,681 > 2,052$).
2. Secara simultan, variabel konflik kerja (X_1) dan pemutusan hubungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($221,992 > 3,35$).
3. Variabel konflik kerja (X_1) dan pemutusan hubungan kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. Arikunto Suharsimi, 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Bayu Septian. 2018. *Pengaruh Konflik Antara Sesama Karyawan dan Tingkat Kehadiran Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Antarmitra Sembada Divisi CBC Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan.

- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali A Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ke II. CAPS (Centre For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Indah Shari Ayu. 2017. *Pengaruh Kenaikan Target Kerja dan Sanksi Pemberhentian Hubungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Kalbe Farma Tbk Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah (UNIVA). Medan.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Laksarini Riyana Fitri. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Malayu SP Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Syaiful Bahri, 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- R Supomo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yarama Widya. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi ke- 2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE- Yogyakarta.