

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**

Atong Putra Ganti

Email: atongputraganti@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak empat puluh empat (44) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati di Pontianak adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mempererat hubungan kerja antar karyawan dan tetap menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja serta mengatasi sumber-sumber yang menjadi penyebab konflik kerja dan stres kerja.

KATA KUNCI: konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sekarang ini bisnis perhotelan di Pontianak semakin berkembang. Hal ini dikarenakan semakin bertambahnya daerah tujuan pariwisata sehingga permintaan akan jasa perhotelan pun semakin meningkat. Semakin banyaknya jumlah hotel, maka semakin ketat persaingan di antaranya. Setiap perusahaan berupaya mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin. Ginting, (2021). Oleh karena itu produktivitas perusahaan sangat penting artinya bagi kelangsungan usaha perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan berupaya mencapai produktivitas yang tinggi dan akan berusaha mempertahankannya. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sasmito et al, (2021).

Konflik digambarkan sebagai sesuatu yang buruk dan merusak sehingga dapat menurunkan produktivitas, menurunkan kepuasan kerja dan penarikan fisik seperti pindah kerja. Namun tidak selamanya konflik dikonotasikan buruk. Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi. Jika tidak di kendalikan maka akan mengakibatkan stres pada karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi itu sendiri.

Karyawan yang stres (mengalami tekanan) cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres dapat mempengaruhi motivasi seseorang, baik secara positif maupun negatif. Pelealu, (2022).

Stres kerja yang terjadi pada karyawan tersebut, jika tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi, seperti turunnya motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat diperoleh dari dalam individu itu sendiri maupun diperoleh dari orang lain. Karyawan memerlukan motivasi agar mampu bekerja lebih rajin dan lebih serius. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ginting et al, (2022).

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan merupakan suatu yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Pemimpin juga harus memahami karyawannya sebelum memberikan motivasi agar pemimpin dapat melihat karakter dari setiap karyawannya. Perusahaan juga perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga motivasi karyawan tetap terjaga untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional para karyawan. Kontesa et al, (2020).

TEORI KAJIAN

1. Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 155): Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Hardjana (1994) dalam Wahyudi (2008: 18): “Konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu”.

Menurut Robbins (2003:139-142) menjelaskan dimensi konflik kerja yang didapatkan menjadi 3 kategori umum, yakni: Struktur, struktur yang digunakan dalam konteks ini, antara lain variabel seperti ukuran, derajat spesialisasi dalam tugas yang di berikan kepada anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi, kecocokan anggota-tujuan, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat ketergantungan antar kelompok. Komunikasi, sumber komunikasi merupakan penyebab konflik yang muncul dari kesulitan sematik (perbedaan pelatihan, persepsi selektif dan informasi tidak memadai mengenai orang lain) dan kesalahpahaman. Faktor pribadi, mencakup sistem nilai individual tiap orang dan karakteristik kepribadian yang menyebabkan idiosinkrasi dan perbedaan individual.

Menurut Badeni (2017: 189), konflik dapat diklasifikasikan menurut perbedaan status atau peran seseorang atau kelompok yang berkonflik: Konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi antara hierarki dalam organisasi, misalnya konflik antar atasan dan bawahan, konflik horizontal yaitu konflik yang terjadi antara satu orang atau kelompok dengan orang lain atau kelompok, seperti perusahaan dengan perusahaan lain atau antar bagian dalam perusahaan, konflik lini dan staf yaitu konflik yang terjadi antara orang atau kelompok dari fungsi staf dengan orang atau kelompok dari fungsi operasi, konflik peran yaitu konflik yang terjadi akibat peran yang diharapkan dari seseorang oleh organisasi tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pemegang jabatan.

Konflik memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negatif. Menurut Wahyudi (2011: 28): konflik dapat berdampak negatif terhadap aktivitas organisasi antara lain terjadinya gangguan psikologis, gangguan fisik, gangguan tingkah laku, dan timbulnya stres karena menghadapi lingkungan

konflik. Akibat lebih jauh dari konflik yang tidak terkontrol adalah menurunnya kepuasan kerja, konsentrasi kerja berkurang, sering tidak masuk kerja, dan hilangnya semangat kerja. Konflik yang menjadi kekuatan adalah konflik fungsional artinya mengangkat isu tentang persoalan-persoalan yang menghambat organisasi. Diketuainya masalah-masalah yang terjadi dan selanjutnya dicari solusi, maka menjadikan konflik berdampak pada perbaikan kinerja kelompok. Akan tetapi sebaliknya apabila konflik yang berupa sikap dan tindakan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, maka dipastikan konflik bersifat disfungsional.

Cara menyelesaikan konflik, menurut Badeni (2017: 196-199): Pemecah masalah (*Problem solving*), dilakukan dengan cara menghadapkan kedua kelompok yang berkonflik untuk saling menjelaskan masalah masing-masing hingga ditemukan kesepakatan. Penghindaran (*Avoidance*), keluar dari konflik atau tidak menghadapi konflik. Pelunakan (*Smoothing*), metode ini menekankan pada kepentingan yang lebih besar. Metode ini lebih menurunkan perbedaan dan menonjolkan kebersamaan. Kompromi (*Compromise*), dilakukan dengan cara masing-masing pihak yang berkonflik diminta atau bersedia untuk menurunkan tuntutan hingga pada tingkatan masing-masing menyetujuinya. Perintah kekuasaan (*Autoritative command*), masing-masing pihak yang berkonflik dipaksa oleh pemegang kekuasaan untuk menyetujui, berdamai, dan bekerja sama dengan pihak lain. Bersaing (*Competition*), pihak yang berkonflik berusaha untuk menang dengan mengalahkan pihak lain yang dapat dilakukan dengan pemaksaan, kekuatan, keahlian, atau rasionalisasi.

2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 157): Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang bisa menyebabkan emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, tegang, tekanan darah meningkat. Menurut Badeni (2017: 62): Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Robbins (2001) dalam Wayan (2015: 113-114), stres yang berhubungan dengan pekerjaan dibagi menjadi 4, yaitu: Lingkungan kerja fisik,

misalnya kebisingan, kurang baiknya penerangan dan resiko keamanan. Stres karena peran atau tugas, misalnya karyawan sulit memahami tugas, peran yang dimainkan terlalu berat atau memainkan banyak peran ditempat mereka bekerja. Penyebab stres antar pribadi adalah penyebab stres karena karyawan dibagi dalam divisi-divisi yang saling bersaing untuk memenangkan target terbaik dengan imbalan. Perbedaan latar belakang, kepribadian, karakter, persepsi dan lain-lain menyebabkan munculnya stres. Organisasi, penyebab stres karyawan karena pengurangan karyawan, peningkatan beban kerja, rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja dan kehilangan rekan sekerja, restrukturisasi, privatisasi, merger dan bentuk yang lainnya.

Stres bisa muncul dalam berbagai gejala. Gejala ini digolongkan menjadi 3 kategori. Menurut Robbin (1996) dalam Badeni (2017: 69): Gejala fisik, orang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh. Seperti denyut jantung meningkat, sakit kepala, sakit perut. Gejala psikologis, perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidakpuasan. Gejala keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, merokok bertambah.

Menurut Badeni (2017 :69-71): Ketika tidak ada stres, tantangan berkinerja tidak ada, maka kinerja cenderung menurun. Ketika stres bertambah, kinerja cenderung meningkat karena stres membantu seseorang untuk mengerahkan sumber daya energi untuk memenuhi tuntutan yang diharapkan. Jika stres terlalu tinggi, kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak berangkat kerja.

Mangkunegara (2016: 158) menyatakan bahwa pola dalam menghadapi stres ada tiga, yaitu: Pola sehat, yaitu cara mengatasi stres dengan mengatur tindakan dan perilaku sehingga tidak ada dampak negatif dari timbulnya stres, akan tetapi dapat menjadi lebih sehat dan berkembang. Pola harmonis merupakan cara menghadapi stres dengan cara mengatur waktu dan kegiatan secara harmonis. Individu yang melakukan pola ini dapat mengatur berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Pola patologis, yaitu pola yang dihadapi oleh individu untuk mengatasi stres yang berdampak pada gangguan fisik dan sosial psikologis.

Pada pola ini, individu yang mengalami stres akan menghadapi tantangan dengan cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

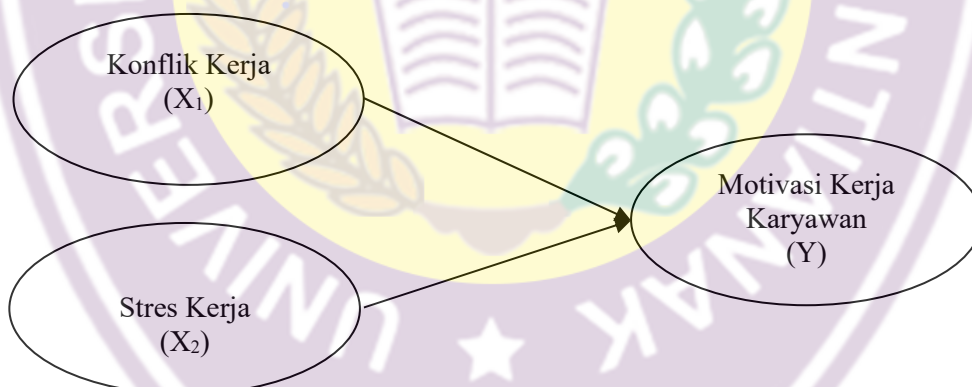
3. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan dimana seseorang merasa terdorong untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Terry (2014: 130), motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Dessler (1984: 328) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada kepada perolehan ganjaran. Sedangkan menurut Torang (2016: 57), motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2015: 116), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: (1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: a) Memperoleh kompensasi yang memadai, b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman. (2) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal berikut ini: a) Adanya penghargaan terhadap prestasi, b) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat. (5) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat: a) Hak otonomi, b) variasi dalam melakukan pekerjaan, c) kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor ektern juga tidak kalah perannya dalam memengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektern itu adalah: 1) Kondisi Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. 2) Kompenasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. 3) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah mempengaruhi, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. 4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. 6) Peraturan yang fleksible. Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerjanya yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Konflik Kerja yang di alami oleh setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan akan berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Konflik kerja dapat

diatasi dengan pemecahan masalah untuk dapat membuat keadaan tenang kembali. Jika didalam suatu perusahaan mengalami konflik kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, dan sebaliknya jika konflik kerja rendah maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu menyebabkan motivasi kerja karyawan meningkat. Konflik Kerja sewaktu-waktu akan terjadi di setiap perusahaan, karena itu perlunya bimbingan dan metode kerja yang baik di dalam suatu perusahaan agar dapat menghindari konflik kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mempererat hubungan kerja antar karyawan dan tetap menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja agar pekerjaan yang dilaksanakan tetap berjalan dengan baik. Hipotesis penelitian didukung oleh studi yang dilakukan menurut Maskun, Hassanudin dan rossanty (2016) hasil studi yang dilakukan tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian ulang. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hal tersebut dapat memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

2. Stres Kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena secara logikanya bahwa stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan akan menyebabkan motivasi kerja karyawan akan menurun. Karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan menyebabkan perselisihan antar karyawan dan menimbulkan konflik kerja serta menurunnya motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan lebih tanggap dalam mengatasi sumber-sumber yang menjadi penyebab stres kerja. Hipotesis penelitian didukung oleh studi yang dilakukan Menurut Anwari, Sunuharyo dan Ruhana (2016) hasil studi yang dilakukan tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hal tersebut dapat memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan kausal antara konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak empat puluh empat (44) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati di Pontianak adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mempererat hubungan kerja antar karyawan dan tetap menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja serta mengatasi sumber-sumber yang menjadi penyebab konflik kerja dan stres kerja.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Konflik Kerja		
1	Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan struktur organisasi akan memicu konflik.	4,07
2	Metode kerja yang baru, membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja.	4,20
3	Sistem penghargaan kepada karyawan akan memicu persaingan kerja.	4,11
4	Perbedaan pendapat membuat saya tidak kreatif mencari solusi.	4,09
5	Kesalahpahaman membuat saya tidak mampu mengelola emosi.	4,11
6	Komunikasi yang tidak baik membuat saya tidak dapat bekerja sama.	4,16
7	Adanya perbedaan kebudayaan membuat saya dan rekan kerja tidak saling menghargai.	4,14
8	Saya merasakan adanya konflik karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja.	4,07
9	Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan struktur organisasi akan memicu konflik.	4,11
Rerata		4,12
Stres Kerja		
1	Warna ruang tempat kerja yang terang membuat saya nyaman saat bekerja.	4,32
2	Tempat kerja yang rapi membuat saya tenang dalam bekerja.	4,32
3	Penerangan lampu yang redup membuat aktivitas kerja saya tidak lancar.	4,30
4	Saya bekerja dengan tidak maksimal saat banyak tugas.	4,23
5	Tuntutan kerja membuat saya untuk tidak bersemangat dalam menjalani tugas.	4,27
6	Tuntutan peran yang saya terima membuat saya kurang bertanggung jawab.	4,41
7	Keberhasilan karyawan lain membuat saya tidak bisa maju untuk meningkatkan kinerja saya.	4,36
8	Hubungan antar karyawan yang kurang baik akan memicu stres antar pribadi.	4,25
9	Perbedaan karakter membuat saya sulit beradaptasi dengan karyawan lain.	4,32
10	Peraturan yang ketat membuat saya sulit untuk tertib dalam bekerja.	4,30
11	Pengurangan karyawan membuat saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan.	3,50

12	Sistem pengawasan yang ketat menimbulkan beban pikiran dalam bekerja.	3,09
Rerata		4,14
Motivasi Kerja Karyawan		
1	Kebutuhan fisiologis yang di berikan perusahaan sudah layak.	4,30
2	Saya mendapat jaminan kesehatan yang baik dari perusahaan.	4,30
3	Kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih.	4,32
4	Keselamatan kerja saya di organisasi di perhatikan dengan baik.	4,25
5	Saya aman bekerja di lingkungan organisasi.	4,27
6	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun).	4,27
7	Saya memiliki hubungan emosional yang kuat dengan rekan kerja.	4,20
8	Hubungan kerja dengan anggota organisasi sudah cukup baik.	4,16
9	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan.	4,16
10	Saya dihargai oleh rekan kerja saat saya membutuhkan pertolongan.	4,23
11	Atasan memberi pujian bila saya mampu menjalankan tugas dengan baik.	4,41
12	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan jika mampu menjalankan tugas dengan baik.	4,41
13	Bekerja di organisasi ini membuat kemampuan saya berkembang.	4,27
14	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya.	4,18
15	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	3,95
Rerata		4,25

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban untuk variabel konflik kerja adalah 4,12. Kondisi ini mengungkapkan responden tidak setuju bahwa mereka mengalami konflik kerja pada Hotel Merpati di Pontianak, sehingga karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak memiliki konflik kerja yang rendah. Hal ini berdasarkan indikator konflik kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah metode kerja yang baru, membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 4,20 dan indikator konflik kerja yang memiliki nilai

terendah adalah pembagian tugas yang tidak sesuai dengan struktur dan adanya konflik karena masalah pribadi dengan rata-rata sebesar 4,07.

Berdasarkan variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 4,14. Kondisi ini mengungkapkan responden tidak setuju bahwa mereka mengalami stres kerja pada Hotel Merpati di Pontianak, sehingga karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak memiliki stres kerja yang rendah. Berdasarkan indikator stres kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah tuntutan peran yang saya terima membuat saya kurang bertanggung jawab lagi dengan rata-rata sebesar 4,41 dan indikator stres kerja yang memiliki nilai terendah adalah sistem pengawasan yang ketat menimbulkan beban pikiran dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 3,09.

Berdasarkan variabel motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedua variabel dependen dengan rata-rata sebesar 4,25. Kondisi ini mengungkapkan responden sangat tidak setuju bahwa Hotel Merpati di Pontianak memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja karyawannya tinggi akibat dari konflik kerja dan stres kerja yang rendah.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistik *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut hasil pengujian:

HASIL UJI STATISTIK

1. Uji Reliabilitas

TABEL 2
HOTEL MERPATI PONTIANAK

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Konflik Kerja (X1)	0,938
Stres Kerja (X2)	0,864
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,799

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel konflik kerja (X1) sebesar 0,938 lebih besar dari 0,70. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel stres kerja (X2) sebesar 0,864 lebih besar dari 0,70. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,799 lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

2. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 3
HOTEL MERPATI PONTIANAK

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.120	.683		8.964	.000
Konflik Kerja	-.116	.141	-.114	-.818	.041
Stres Kerja	-.318	.101	-.438	-3.140	.003

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Kesimpulan : Koefisien regresi variabel konflik kerja (X1) sebesar -0,114, koefisien regresi stress kerja (X2) sebesar -0,438 terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 4
HOTEL MERPATI PONTIANAK
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.218	.179	.21986

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Kesimpulan : Variabel stress kerja dan konflik kerja mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan sebesar 0,218. Sedangkan sisanya 0,782 dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

4. Uji F

TABEL 5
HOTEL MERPATI PONTIANAK
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.551	2	.275	5.699	.007 ^b
Residual	1.982	41	.048		
Total	2.533	43			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Kesimpulan : Berdasarkan uji Anova atau F test didapat nilai signifikan sebesar 0,007 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak.

5. Uji t

TABEL 6
HOTEL MERPATI PONTIANAK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.120	.683		8.964	.000
Konflik Kerja	-.116	.141	-.114	-.818	.041
Stres Kerja	-.318	.101	-.438	-3.140	.003

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Kesimpulan : Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel konflik kerja (X_1) sebesar 0,041 dan variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,003 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

6. Uji Validitas

Kesimpulan : semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0,297). Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel konflik kerja (X_1), variabel stres kerja (X_2) dan variabel motivasi kerja karyawan (Y) valid.

Hasil pengujian korelasi, uji regresi linear berganda dan uji t variabel konflik kerja diketahui hasil uji korelasi sebesar 0,322, hasil uji regresi linear berganda sebesar -0,114 dan hasil uji t sebesar $0,041 < 0,05$, menunjukkan nilai yang negatif yaitu konflik kerja (-0,114) dan stres kerja (-0,438) sehingga menunjukkan pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh kecil terhadap motivasi kerja karyawan. Jika konflik kerja dan stres kerja rendah maka motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan maka motivasi kerja karyawannya baik.

Hasil Uji Hipotesis

1. Variabel Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti apabila konflik kerja yang dialami perusahaan rendah maka akan membuat motivasi kerja karyawan meningkat.

2. Variabel Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin rendah stres kerja karyawan maka akan membuat motivasi kerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan demikian juga untuk variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Merpati di Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel Merpati lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mempererat hubungan kerja antar karyawan dan tetap menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja agar pekerjaan yang dilaksanakan tetap berjalan dengan baik. Selain itu pihak Hotel Merpati harus lebih tanggap dalam mengatasi sumber-sumber yang menjadi penyebab konflik kerja dan stres kerja seperti mengurangi tuntutan kerja yang terlalu banyak pada setiap karyawan untuk menghindari konflik kerja dan stres kerja yang berlebihan. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 21,80 persen perubahan variabel motivasi kerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 78,20 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Kontesa, M., Chai, L.S., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2020). Do Female Directors Manipulate Earnings. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 141-151.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.