

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PT TELKOMSEL BANDAR LAMPUNG)

Theo Dharmawangsa¹, Iskandar AA²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: ¹theo.18011118@student.ubl.ac.id, ²iskandar@ubl.ac.id

Abstrak

Eksekusi pekerja PT. Telkomsel Bandar Lampung berdasarkan kelas menunjukkan bahwa terjadi pengurangan jumlah perwakilan yang mendominasi diikuti dengan peningkatan jumlah tenaga kerja yang kurang melaksanakan. Penurunan eksekusi representatif ditunjukkan oleh penurunan jumlah kesepakatan juga tidak sesuai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Penurunan eksekusi mempengaruhi gaji organisasi yang berkurang. Alasan penelitian ini ialah guna merinci dampak inspirasi kerja dan perjuangan kerja terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung disaat pandemi Covid-19. Penelitian ini memakai strategi eksplorasi kuantitatif, jumlah populasi dan contoh 70 individu. Pemeriksaan informasi menggunakan investigasi Regresi Linier Berganda. Dilihat dari dampak eksplorasi dan percakapan, maka cenderung beralasan bahwa inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung dan bertrokan kerja berpengaruh negatif terhadap pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Pandemi Covid-19*

Abstract

Execution of PT. Telkomsel Bandar Lampung via elegance suggests that there is a decrease within the wide variety of representatives who dominate observed via an growth in the wide variety of employees who do not carry out. A lower in representative execution is indicated through a lower within the number of deals and not according with the goals set with the aid of the employer. reduced execution impacts the organisation's decreased profits. The motive for this research is to element the effect of labor concept and paintings battle at the presentation of representatives of PT. Telkomsel Bandar Lampung in the midst of the Covid-19 pandemic. This study uses a quantitative exploration method, the quantity of populace and a pattern of 70 individuals. statistics take a look at the use of multiple Linear Regression investigation. Judging from the effect of exploration and conversation, it has a tendency to be reasonable that work inspiration has a fantastic effect at the presentation of representatives of PT. Telkomsel Bandar Lampung and paintings clashes have a terrible effect on the representative exhibition of PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Keywords: *Paintings Motivation, Work Warfare, Overall Performance, Personnel, Covid-19 Pandemic*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 mengganggu semua siklus kehidupan sosial dan moneter, termasuk organisasi. Awalnya bisnis bisa berjalan secara terbuka, saat ini organisasi harus melakukan pemisahan fisik, pergeseran kerangka kerja, dan bekerja dari rumah untuk mengurangi penyebaran pandemi COVID-19. Ordinaris baru itu sendiri adalah keadaan akibat dari keadaan darurat sedunia, di mana semua area di planet ini termasuk organisasi menjadi terbiasa dengan keanehan baru dengan keadaan yang terjadi, termasuk pameran pekerja.

Pelaksanaan pekerja merupakan suatu ikhtisar dari segi kualitas, jumlah, jam kerja dan selanjutnya upaya yang terkoordinasi guna memenuhi tujuan yang diharapkan oleh

perusahaan. Pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan dalam hal seorang individu atau perkumpulan pekerja sampai saat ini memiliki aturan atau tolak ukur prinsip pencapaian yang ditetapkan oleh asosiasi. Dengan demikian, tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam perkiraan, tidak terbayangkan pameran individu atau eksekusi hierarkis dapat diketahui apakah tidak ada tolak ukur kemajuan (Moeheriono, 2012).

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa presentasi yang representatif adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam quality dan total yang dicapai seorang pekerja pada saat menyelesaikan kewajiban yang diberikan terhadap dirinya. Eksekusi ialah unsur inspirasi dan kapasitas. Eksekusi pekerja sangatlah penting dalam upaya organisasi guna mencapai tujuannya. Eksekusi lebih baik menunjukkan kenaikan dalam kecakapan, kelangsungan hidup, atau kaliber yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu kemajuan usaha yang ditunjuk sebagai perwakilan dalam suatu asosiasi atau organisasi.

Koopman, dkk. (2014) merekomendasikan bahwa pameran merupakan proporsi hasil yang penting dari pelaksanaan pekerjaan atau prestasi nyata yang dicapai oleh seorang pekerja. Eksekusi adalah efek lanjutan dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau pertemuan dalam sebuah asosiasi yang berencana untuk mencapai tujuan hierarkis, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012), eksekusi adalah jenis tindakan yang dilakukan oleh perwakilan. Eksekusi perwakilan berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi.

Sesuai dengan Wibowo (2017) menyatakan bahwa gagasan pelaksanaan yang bermanfaat apabila kewajiban yang telah diberikan kepadanya dapat tercapai dengan quantity ataupun total yang diharapkan.

Koopman, dkk. (2014) mengemukakan bahwa petunjuk pameran adalah pelaksanaan tugas, pelaksanaan berorientasi konteks dan perilaku kerja kontraproduktif. Keberhasilan suatu perkumpulan juga ditentukan oleh pameran elit perwakilan, karena pelaksanaan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau perkumpulan.

Eksekusi pekerja sangat penting dalam menentukan kecukupan presentasi asosiasi. Tinggi rendahnya presentasi seorang pekerja akan menciptakan jumlah dan kualitas yang diharapkan oleh suatu asosiasi. Signifikansi komponen manusia dalam pergaulan adalah sebagai penggerak utama suatu perkumpulan dan SDM dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Siklus untuk melahirkan SDM harus dijunjung tinggi oleh karakter-karakter hebat dari perwakilan sebagai rekan kerja untuk menjadikan satu kesatuan kerja yang unik dan menjalankan kewajibannya dengan baik (Mangkunegara, 2014).

Suatu organisasi dapat dikatakan subur dan maju dengan asumsi bahwa organisasi tersebut memiliki kualitas SDM yang memuaskan. Saat ini sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk menjadikan eksekusi pekerja yang tinggi sebagai metode untuk mengembangkan bisnisnya. Organisasi harus memiliki pilihan untuk membangun dan mengerjakan presentasi di dalamnya. Pekerja adalah penghibur dari semua tingkat keinginan untuk menilai siapa yang dapat mengeksploitasi aset berbeda yang diklaim oleh organisasi (Rivai, 2014).

PT. Telkomsel Bandar Lampung ialah salah satu organisasi di Bandar Lampung yang bergerak di bidang surat menyurat (sel). Telkomsel adalah pemimpin pasar untuk administrator sel dengan tujuan akhir untuk mengarahkan kemajuan industri komunikasi media Indonesia dan memasuki periode lain dari broadband portable. Telkomsel andal melaksanakan panduan 3G, HSDPA, HSPA, dan Long Term Evolution (LTE) Saat ini jumlah perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung terdiri dari 70 pekerja.

Perwakilan pelaksana PT. Telkomsel Bandar Lampung menurut klasifikasi menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah perwakilan yang mendominasi diikuti dengan peningkatan jumlah tenaga kerja yang kurang melaksanakan. Penurunan eksekusi representatif ditunjukkan oleh penurunan jumlah kesepakatan dan ketidaksesuaian terhadap tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Penurunan eksekusi berdampak pada menurunnya pendapatan organisasi. Jumlah perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung yang tidak masuk tanpa peringatan (alpha) paling menonjol pada bulan Oktober 2020 yaitu sebanyak 11 orang, banyaknya perwakilan yang hilang (alpha) ini akan mempengaruhi tanggung jawab perwakilan yang berkembang sehingga akan mempengaruhi hasil kerja (eksekusi) perwakilan.

Konsekuensi mendasar dari persepsi yang dibuat, di samping bermacam-macam informasi yang mendasarinya, mengamati bahwa ada beberapa tanda bahwa SDM PT. Telkomsel Bandar Lampung belum bekerja secara ideal. Rambu-rambu yang menunjukkan presentasi SDM PT. Telkomsel Bandar Lampung tidak ideal. Eksekusi pekerja PT. Telkomsel Bandar Lampung menurut kelas menunjukkan bahwa terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja yang mendominasi diikuti dengan peningkatan jumlah perwakilan yang kurang melaksanakan. Penurunan eksekusi pekerja ditunjukkan dengan penurunan jumlah kesepakatan dan ketidaksesuaian terhadap tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Penurunan eksekusi berdampak pada menurunnya pendapatan organisasi.

Banyak unsur yang mempengaruhi pelaksanaan antara lain inspirasi kerja dan perjuangan kerja. Menurut Hasibuan (2010) inspirasi kerja adalah suatu motivasi dari dalam diri seseorang untuk bergerak dengan tujuan akhir untuk mengatasi masalah, keinginan dan tujuannya, hal ini juga dipengaruhi oleh faktor luar. Untuk memperluas inspirasi pekerja, seorang kepala kantor dapat melakukan banyak hal, antara lain dengan memberikan kantor kerja yang lebih baik, pembangunan gaji, peningkatan pintu terbuka yang luar biasa, dan kompensasi untuk pelaksanaan yang representatif.

Keunikan inspirasi kerja yang sering terjadi pada perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung, khususnya inspirasi kerja pekerja yang semakin berkurang. Di sana dilakukan pendekatan WFH (Work from Home) sehingga semua perwakilan dapat mengubah status pandemi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia, dengan tetap menjamin bantuan klien tetap terjaga sesuai standar teknik yang relevan dan jangka waktu terus menyesuaikan. Untuk pergantian peristiwa yang ada dan melakukan kerangka waktu kerja lainnya. (pindah) untuk berbagai unit kerja yang tidak realistis dilakukan dari jarak jauh, namun belum memiliki pilihan untuk membangun inspirasi kerja PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Selain inspirasi kerja, unsur lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan adalah perjuangan kerja. Perjuangan adalah bagian penting dan bermanfaat dari kehidupan berwibawa. Perjuangan kerja tidak dapat dihindari dan merupakan bagian penting dari siklus perubahan. Albert (2011) menyatakan bahwa ada bentrokan pekerjaan yang bermanfaat dan menghebohkan. Albert berpendapat bahwa suatu pertentangan seharusnya positif atau berharga dengan asumsi itu diperiksa oleh masing-masing pihak dan menggunakan istilah harmoni untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil pemeriksaan Reza Yusuf (2018) menyatakan bahwa pergolakan kerja berdampak negatif terhadap pameran perwakilan Pusat Rekayasa Sarana Nuklir. Konsekuensi dari eksplorasi Audina Putri Pratami (2019) menunjukkan bahwa perjuangan kerja dan surat menyurat yang berwibawa berdampak pada pameran perwakilan PD. Pasar Jaya. Kemudian, pada saat itu, hasil pemeriksaan Didi Wandu (2019) menunjukkan bahwa surat menyurat berdampak positif dan kritis terhadap pameran perwakilan BPBD di Provinsi Banten. Hasil pemeriksaan Andri Ramadhan Walangantu (2018) menunjukkan hubungan yang positif dan sangat menakjubkan antara dampak sengketa terhadap eksekusi perwakilan di PT Pegadaian (Persero) Manado.

Perjuangan kerja yang diawasi dengan baik dapat memicu pelaksanaan yang positif sedangkan perjuangan yang tidak diawasi secara efektif dapat menyebabkan pemisahan kelompok, berkurangnya kegunaan pada pelaksanaan pekerjaan, mental dan, yang mengejutkan, cedera nyata, tekanan yang kuat dan ketidakberdayaan untuk memusatkan, gerakan terhambat, peningkatan kontras dengan posisi permusuhan dan kebencian. selanjutnya antagonisme berkembang (Akaniji, 2015).

Perjuangan kerja dapat menimbulkan akibat positif dan merugikan, perkembangan dampak positif dari pertikaian membutuhkan bantuan dari pengawas untuk benar-benar mengawasi bentrokan yang ada dalam pergaulannya. Hal ini akan memberikan keuntungan bagi organisasi dengan memperluas pelaksanaan perwakilan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi. Bentrokan kerja harus segera diselesaikan agar bentrokan tidak menimbulkan akibat yang merugikan dan tetap berada dalam batasan sensibilitas. Siklus berikutnya untuk menyelesaikan bentrokan kerja jelas harus diselesaikan dengan cepat dan mengagumkan. Hal ini dilakukan agar tidak mengganggu kerangka kerja, lingkungan kerja dan khususnya pameran perwakilan yang sebenarnya (Bragg dalam Suhartini, 2011).

Perjuangan kerja adalah interaksi intuitif yang muncul dalam hal-hal seperti kontradiksi, konflik, atau kejanggalan baik di dalam diri orang maupun di antara zat-zat yang bersahabat seperti orang, perkumpulan, atau perkumpulan. Keadaan perjuangan yang terjadi di perwakilan dapat mempengaruhi iklim kerja yang canggung sehingga presentasi pekerja dapat berkurang (McKenna, 2010).

Keunikan perjuangan kerja yang sering terjadi pada perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung, khususnya adanya diskusi antar perwakilan pekerja terkait pekerjaan yang tidak sesuai wilayah kerja, olok-olok antar pekerja dan perintis serta perbedaan penilaian terkait kewajiban kerja yang kacau.

TINJAUAN PUSTAKA

Eksekusi ujian adalah titik pusat saat membina sebuah asosiasi secara nyata juga efektif, dikarenakan strategi/ proyek yang lebih baik bagi SDM di asosiasi. Ujian eksekusi individu sangat bermanfaat bagi unsur-unsur perkembangan umum asosiasi. Pemeriksaan eksekusi dapat menunjukkan bagaimana pameran tunggal itu sebenarnya. Evaluasi pelaksanaan adalah suatu pendekatan untuk memperkirakan komitmen tunggal terhadap asosiasi tempat mereka bekerja. Eksekusi ujian adalah siklus yang digunakan oleh asosiasi untuk menilai presentasi karya individu perwakilan (Fahmi, 2017).

Handoko (2010) mengatakan bahwa ide inspirasi adalah sebagai berikut: "Inspirasi merupakan keadaan pada karakter seseorang yang mendorong keinginan tunggal guna menuntaskan latihan tertentu untuk mencapai tujuan."

Hasibuan (2010): mengatakan bahwa pemikiran inspirasi adalah sebagai berikut:

- a) lebih mengembangkan kepercayaan diri pekerja dan pemenuhan pekerjaan,
- b) meningkatkan kegunaan perwakilan,
- c) menjaga keamanan perwakilan organisasi,
- d) lebih mengembangkan disiplin pekerja,
- e) memperlancar perolehan pekerja,
- f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang layak,
- g) memperluas pengabdian, imajinasi dan dukungan pekerja,
- h) mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah pekerja ,
- i) meningkatkan rasa kewajiban pekerja terhadap kewajibannya dan
- j) bekerja pada efektivitas penggunaan aparatur dan bahan baku.

Perjuangan adalah kesalahan antara setidaknya dua kesimpulan atau kegiatan yang dipertimbangkan dalam suatu asosiasi. Perjuangan kerja tidak harus bersifat antagonistik, meskipun keadaan saat ini bisa menjadi hal yang esensial bagi keadaan perjuangan kerja Jehn (2011).

METODOLOGI

Eksplorasi ini menggunakan strategi pemeriksaan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan dapat menginvestigasi realitas tentang pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Dalam tinjauan ini untuk memutuskan dampak inspirasi kerja dan perjuangan kerja terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung. jumlah populasi dan menguji lebih dari 70 individu. Informasi yang didapat dari polling tersebut kemudian ditangani dan dibedah. Investigasi informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik untuk memutuskan konsekuensi dari konsentrat dan kemudian menggambarkan efek samping dari review. Informasi penting diperoleh melalui responden tempat eksplorasi dilakukan, yaitu perwakilan dari PT. Telkomsel Bandar Lampung. Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan rundown of inquiry atau polling kepada responden perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung untuk membalas. Pemeriksaan informasi dilakukan dengan menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan resep.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Gambaran :

Y : Kinerja

X1 : Motivasi kerja

X2 : Konflik kerja

a : Konstanta

b1-b2 : koefisien X

e : blunder

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil eksplorasi dan penanganan informasi, diperoleh berbagai informasi investigasi kekambuhan langsung sebagai berikut:

Tabel 1. Berbagai Hasil Uji Regresi Linier

Model	B	Std. Error
(Constant)	6,983	3,000
Motivasi kerja	1,751	0,197
Konflik kerja	-0,702	0,231
R (Korelasi)	0,855	
R Square (Determinasi)	0.731	

Sumber: Data ditangani tahun 2022

Dilihat dari Tabel 1. Koefisien kekambuhan lurus yang berbeda Hasil pengujian di atas, menunjukkan koefisien esteem connection (R) sebesar 0,855 menyiratkan bahwa hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara inspirasi kerja dan perjuangan kerja dengan pelaksanaan pekerja memiliki derajat hubungan yang tidak dapat disangkal dengan alasan bahwa koefisien koneksi (R) sebesar 0,855 adalah dalam lingkup 0,800-1000. Nilai koefisien jaminan (R Square) sebesar 0,731 menyiratkan bahwa inspirasi kerja dan perjuangan kerja dapat memperjelas pelaksanaan perwakilan 73,1% sedangkan sisa nya 36,9% terpengaruh faktor yang berbeda. Mengingat Tabel 4.14 di atas adalah efek lanjutan dari berbagai perhitungan relaps langsung menggunakan program SPSS. Akibat dari kondisi relaps tersebut ialah berikut:

$$Y = 6,983 + 1,751 X_1 - 0,702 X_2 + e$$

1. Nilai konsisten adalah 6,983 yang benar-benar bermaksud bahwa tanpa inspirasi kerja dan perjuangan kerja, tingkat eksekusi pekerja adalah 6,983 unit.
2. Koefisien inspirasi kerja

Hal ini sebenarnya bertujuan agar ada hubungan positif antara inspirasi kerja dan pelaksanaan yang representatif. Artinya makin naik inspirasi kerja maka makin naik pula

eksibisi pekerja, merupakan catatan berbeda dipandang mantap atau sebaliknya dengan asumsi budaya inspirasi kerja satu kesatuan maka penyajiannya akan bertambah 1.751 satu satuan.

3. Koefisien perjuangan kerja

Hal ini dimaksudkan agar ada hubungan negatif antara perjuangan kerja dan pelaksanaan perwakilan. Artinya semakin rendah perjuangan kerja maka semakin tinggi pameran perwakilan, dengan catatan yang berbeda dipandang tetap atau lagi-lagi dengan asumsi perjuangan kerja berkurang satu satuan maka presentasi akan bertambah 0,702 satu satuan. Uji-t dipakai guna memperlihatkan apakah variabel otonom secara terpisah mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2011). Tes mengukur dengan tingkat kepentingan (α) = tidak ditetapkan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diakui.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diakui dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil eksplorasi dan penanganan informasi diperoleh:

Tabel 2. Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Motivasi kerja	8,905	1,660	0,000
Konflik kerja	-3,040	1,660	0,003

Sumber: Data ditangani tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa:

- output uji t hitung antar variabel inspirasi kerja ialah sebesar 8,905 ($t = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti ada pengaruh positif inspirasi kerja terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung.
- Hasil uji-t hitung - 3,040 ($t = - 3,040 < t_{tabel} = 1,660$) dan nilai besar 0,003 yang benar-benar bermaksud bahwa ada dampak negatif inspirasi karya pada pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Koefisien kepastian berencana guna mengukur berapa kapasitas model guna mengklarifikasi varietas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien kepastian ialah $0 < R^2 < 1$. Koefisien kepastian yang mendekati satu kesimpulan bahwasannya faktor bebas hampir memberikan seluruh data yang diinginkan guna mengantisipasi variabel terikat. Penggunaan R square ialah satu sisi antar total faktor bebas pada model. Setiap faktor bebas ekstra ke dalam model, kemudian, pada saat itu, kotak R harus berkembang terlepas dari apakah variabel otonom memiliki dampak besar atau tidak. Sama sekali tidak seperti R square, R square dapat berubah tergantung jika ada tambahan faktor terhadap model. (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Koefisien determinasi

Variabel	R	R Square
Motivasi kerja, konflik kerja	0,855 ^a	0,731

Sumber: Data ditangani tahun 2022

Tabel 3. diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,731 \times 100$ persen = 73,1% yang menyiratkan bahwa pengaruh inspirasi kerja dan perjuangan kerja terhadap pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak diperiksa dalam tinjauan ini.

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif inspirasi kerja pada pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Handoko (2010) mengatakan bahwa pemikiran inspirasi adalah sebagai berikut: "Inspirasi adalah suatu kondisi dalam karakter individu yang mendorong keinginan tunggal untuk menyelesaikan latihan tertentu untuk mencapai tujuan." Rivai (2008), mengatakan bahwa inspirasi adalah sebagai berikut: "Keahlian dalam membimbing perwakilan dan organisasi untuk bekerja secara efektif, sehingga keinginan perwakilan dan tujuan teman tercapai."

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Audina Putri Pratami (2019) yang menunjukkan bahwa perjuangan kerja dan surat menyurat berpengaruh terhadap pameran perwakilan PD. Pasar Jaya. Kemudian, pada saat itu, hasil pemeriksaan Didi Wandu (2019) menunjukkan bahwa surat menyurat berdampak positif dan kritis terhadap pameran perwakilan BPBD di Provinsi Banten.

b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat akibat yang merugikan dari inspirasi kerja pada presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Rivai dan Sagala (2016) mengklarifikasi bahwa perjuangan kerja adalah kesalahan antara setidaknya dua individu atau perkumpulan dalam suatu organisasi atau asosiasi yang harus berbagi aset terbatas atau latihan kerja atau cara mereka memiliki situasi, nilai, atau wawasan yang berbeda.

Pada dasarnya, perjuangan tidak dapat dihindarkan namun dapat dibatasi agar perselisihan tidak menimbulkan perpecahan, pertentangan bahkan membuat suatu perkumpulan menanggung kemalangan. Pemerintah harus benar-benar tanggap dalam melihat, memfokuskan, dan merasakan perilaku para pekerjanya sehingga perjuangan pesimistis dapat dipadamkan. Perjuangan dapat memiliki efek pesimis, misalnya, melemahkan koneksi relasional, pengembangan mentalitas marah, sensasi dirugikan, jarak. Karena itu semua latihan penciptaan dapat terganggu karena akan ada latihan yang sia-sia dan energi untuk menenangkan diri, orang-orang termasuk akan menghadapi tekanan yang dapat mengurangi presentasi mereka.

Efek samping dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Yohana Lasmaria Panggabean (2019) yang menunjukkan bahwa akibat pemeriksaan dan berbagai kekambuhan langsung adalah $= 107.279-0,374X1+0,497X2$, sebenarnya dimaksudkan agar ada dampak negatif antara perjuangan kerja dan beban kerja pada eksekusi representatif. Kekuatan hubungan ketiga faktor tersebut tergolong sedang, yaitu $r = 0,468$. Dari koefisien penjaminan, 21,9% dapat diklarifikasi dan kelebihan 78,1% diklarifikasi oleh berbagai elemen yang tidak diperiksa dalam tinjauan ini.

PENUTUP

Mengingat konsekuensi dari eksplorasi dan percakapan, dapat diduga bahwa:

- a. Inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung
- b. Bentrokan kerja berdampak buruk pada pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung

Berdasarkan tujuan di atas, maka ide-ide yang diberikan para ilmuwan adalah:

- a. Kepada PT. Telkomsel Bandar Lampung
 - 1) Inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung, dengan cara ini, diharapkan pimpinan PT. Telkomsel Bandar Lampung untuk membangun inspirasi untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif. Alhasil inspirasi menjadi karya signifikan yang berguna untuk menjaga hubungan yang bersahabat dan membatasi asumsi yang salah, baik di antara perwakilan maupun antara bisnis dan pekerja. Inspirasi mereka untuk bekerja secara mengagumkan akan memacu para perwakilan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi dengan tujuan agar pameran pekerja dapat meningkat
 - 2) Bentrokan kerja berpengaruh buruk terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung, dengan cara seperti ini wajar jika para pengurus dan pekerja PT. Telkomsel Bandar Lampung untuk membatasi perjuangan kerja yang selama ini terjadi di organisasi. Perjuangan kerja tidak dapat dihindari dan merupakan bagian penting dari interaksi perubahan.

b. Bagi analis

Hasil lebih lanjut dapat menjadi alasan untuk pemeriksaan tambahan atau tulisan akan berbicara tentang dampak inspirasi dan perjuangan kerja pada pelaksanaan pekerja. Untuk pemeriksaan tambahan diandalkan untuk menambah faktor dan contoh sehingga hasil eksplorasi akan semakin berkembang dan menjadi lebih besar. Para perintis hebat harus memiliki pilihan untuk mengendalikan perselisihan ini dengan satu atau yang lain atau, itu dapat menyebabkan perjuangan individu dan penuh gairah yang pada akhirnya akan mempengaruhi cara hidup asosiasi dan kepercayaan perwakilan, yang mendorong penurunan eksekusi pekerja dan asosiasi. Sehingga dengan asumsi sang wakil menghadapi pergumulan

kerja dengan atasan dan rekanan dengan mengurangi inspirasi untuk bekerja, maka pekerja tersebut akan memberikan eksekusi yang tidak terlalu ekstrim.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Raja Mangkunegara, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Muda Rosdakarya.
- Albert, 2011, Pengaruh Kantor Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1.
- Andri Ramadhan Walangantu (2018), Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toko Barang Bekas (Persero) Manado, Jurnal Tata Usaha Vol. 6 No 3 Hal. 79-85.
- Audina Pratami Daughter (2019), Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PD. Pasar Jaya), Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Syarif Hidayatullah Islamic State
- Didi Jim (2019) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, Jurnal Sekolah Ekonomi Banten.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi investigasi multivariate dengan program IBM SPSS 19. Rilis kelima. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Hasibuan, (2010), Human Resource Management. Jakarta: PT Bumi. Naskah.
- Koopmans, dkk, (2014), Validitas Konstruk Kuesioner Prestasi Kerja Individu. Jurnal Kedokteran Kerja dan Lingkungan: 56 (3), 331-337
- Rivai dan Sagala, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis dan Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Interpretasi: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Reza Yusuf (2018), Pengaruh Gaya Administrasi, Inspirasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan PT Sinar Perkasa Santoso Banjarnegara. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rival, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 6, Jakarta: PT. King Grafindo
- Wibowo, (2017), Manajemen Kinerja. Edisi 5. Jakarta. Pers Rajawali.