

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Agar mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan harus melalui beberapa tahapan atau kondisi, sehingga kemampuan SDM karyawan harus ditingkatkan. (Fatmawati, 2017).

Menurut Pandowo (2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki kapabilitas pada bidangnya sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas produktivitas sumber daya manusia yang optimal. Usaha seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja tumbuh apabila pegawai

pendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan ditempat pegawai bekerja. Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan karena potensi karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sehingga prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:9) apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat pelatihan, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan karena potensi karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah konflik kerja. Menurut Umam (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. Menurut Pardita dan Surya (2020) Konflik adalah

perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan/atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain. Gangguan mungkin termasuk upaya aktif atau perlawanan pasif. Dalam sebuah perusahaan, konflik sosial juga dapat dirasakan oleh karyawan di semua tingkatan. Konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Konflik dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai suatu yang tidak bisa dihindari. Konflik dalam perusahaan terjalin dalam bermacam wujud serta corak, yang merintang hubungan pribadi dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang memiliki pemikiran yang berbeda, kerap berpotensi terbentuknya pergesekan, sakit hati, serta lain sebagainya.

Hasil penelitian Angsori dkk., (2018) dan Kusumawijaya dkk., (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan, karena peningkatan konflik menyebabkan penurunan prestasi kerja. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun, kegiatan pekerjaan menjadi terhambat, target yang direncanakan tidak tercapai, serta suasana hati yang tidak baik membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontansi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Sedangkan menurut Nurrohmah dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya dapat menyebabkan para karyawan bersaing yang sehat untuk mencapai prestasi yang optimal. Hasil

temuan yang berbeda dilakukan oleh Adinata dan Turangan (2023) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hafidzi dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak. Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Motivasi adalah suatu kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang terpengaruhi oleh kemampuan usaha, untuk memuaskan kebutuhan individu. Karyawan dapat termotivasi, apabila tujuan perusahaan didasari atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. (Stephen P. Robbine dan Hasibuan, 2011:219). Ada sebagian faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah gaji yang baik, kerja yang aman, rekan kerja yang kompak, serta penghargaan kerja terhadap pekerjaan yang berarti. Motivasi merupakan faktor penentu seseorang yang menghasilkan semangat kerja karyawan. Karyawan termotivasi dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, (Heidjracham dan Husna, 2002:194).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk., (2019), Trisna dkk., (2021), Fatra dan Magdalena (2020), Salsabila dkk., (2022), Suharsono (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan artinya bila mana motivasi kerja ditingkatkan maka

prestasi kerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana motivasi kerja menurun maka prestasi kerja karyawan akan ikut menurun. Berbeda dengan Dinda (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selain motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stress kerja yang mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga prestasi dan kinerja karyawan dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian stres kerja juga dapat timbul karena tuntutan

lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya juga berbeda-beda.

Hasil penelitian Aldi dkk., (2019) dan Trisna dkk., (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuraising (2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja maka tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap perusahaan. Namun pertanyaan lain dikemukakan oleh Syamsibar (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor stress kerja, maka diharapkan prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede didirikan oleh I Nyoman Semada, almarhum I Ketut Tarma, Gusti Ayu Nengah Adriasih, dan I Wayan Nawa. Pada tahun 1993 sampai 1995 BPR Artha Budaya Sembung Gede awalnya berlokasi di Banjar Bunut Poon, Desa Bantas, Kecamatan Selemadeg, Kabupaten Tabanan. Kemudian sejak tahun 1996 hingga sekarang BPR Artha Budaya menempati lokasi baru di Banjar Sembung Meranggi, Desa Sembung Gede, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Pada awal pendiriannya susunan

pengurus BPR Artha Budaya Sembung Gede adalah almarhum I Ketut Tarma sebagai Komisaris Utama, I Wayan Nawa sebagai Komisaris, dan Ni Siluh Komang Erlinawati sebagai Direktur. Untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan perbankan, BPR Artha Budaya Sembung Gede juga melakukan serangkaian inovasi. Dengan semangat "Mudah, Membantu" sesuai moto perusahaan, PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede terus mengembangkan pemanfaatan teknologi digital lebih lanjut. Hal ini seperti membuat akun media sosial resmi, optimalisasi website, dan menambah media layanan informasi melalui nomor WhatsApp Bisnis.

PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede merupakan salah satu bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam kegiatan tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayarannya. PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede juga menawarkan layanan simpan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah.

Berdasarkan hasil observasi awal maka ditemukan permasalahan yang terjadi bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil yang belum memuaskan untuk perusahaan. Dari hasil observasi, kondisi diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu konflik, motivasi dan stress kerja. Masih ditemukan beberapa kendala yang mempengaruhi prestasi perusahaan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede ialah pada konflik kerja, motivasi dan stress kerja. Permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja bila dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede**  
**Periode 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6/5x100%
1	Januari	30	26	780	83	697	10,64
2	Februari	30	26	780	90	690	11, 53
3	Maret	30	27	810	80	730	9, 87
4	April	30	26	780	120	660	15, 38
5	Mei	30	27	810	68	742	8, 39
6	Juni	30	27	810	130	680	16,04
7	Juli	30	26	780	70	710	8, 97
8	Agustus	30	27	810	75	735	9, 25
9	September	30	26	780	80	700	10, 25
10	Oktober	30	27	810	100	710	12, 34
11	November	30	26	780	84	696	10, 76
12	Desember	30	27	810	80	730	9, 87
Jumlah			318	9540	1.060	8.480	133,29
Rata-rata			26,5	794	88,33	707	11,10

Sumber: PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 11,10% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang wajar menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede mengalami penurunan akibat tingginya hari ketidakhadiran bekerja. Tingkat absensi yang tinggi terjadi pada bulan juni

dengan presentase 16,04 % karena pada bulan tersebut terdapat upacara keagamaan seperti sugihan, hari raya galungan dan kuningan, sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede tergolong tinggi.

Konflik yang terjadi di dalam perusahaan dimana adanya kerja sama karyawan kurang baik atau cenderung terjadinya konflik kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya, serta rendahnya inisiatif beberapa orang karyawan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi prestasi kerja yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah kurangnya motivasi kerja pada karyawan, demikian juga dengan yang bekerja di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Sebagian besar karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan seperti jarang para karyawan diberikan penghargaan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Disamping itu tidak adanya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja disinyalir juga mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berakibat pada rendahnya prestasi kerja karyawan di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

Permasalahan yang terjadi selain berkaitan dengan stress kerja PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede adalah beban kerja dengan target perusahaan dan

tuntutan tugas yang terlalu tinggi terasa memberatkan bagi karyawan, dan timbal balik yang kurang diberikan oleh perusahaan, seperti karyawan menyatakan kurangnya uang lembur yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mudah marah dan agresif, kurang tenang dan kurang sabar sehingga tidak dapat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Konflik, motivasi dan stres kerja bisa bersifat sementara, jangka pendek dan jangka panjang tergantung kemampuan karyawan dalam menghadapinya. Adanya konflik, motivasi dan stres kerja dalam kaitannya terhadap prestasi kerja karyawan, membutuhkan perhatian dari pihak pengelola perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang dapat menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Apakah konflik berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan konflik berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
  - a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan konflik kerja, motivasi kerja, stres kerja dan prestasi kerja karyawan.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen SDM yang dapat ditindak lanjuti.

## 2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dengan variabel yang diteliti yaitu hubungan konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**

Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Victor H. Vroom, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.

2. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*), adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama atau terbaik.

Ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri dari individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuatu dengan tujuan. Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan usaha dan meminimalkan segala yang menghalangi pencapaian hasil maksimal. Teori ekspektansi berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Ekspektansi menekankan pada hasil yang akan dicapai. Hasil yang diinginkan dipengaruhi oleh tujuan pribadi seseorang dalam mencakup kebutuhan. Dalam teori ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

### 2.1.3 Prestasi Kerja

#### 1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

#### 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2002:97) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja adalah kecakapan, pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan karyawan. Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut pendapat di atas, faktor faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

### 3) Indikator Prestasi Kerja

Menurut Rulyati (2018), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, antara lain sebagai berikut:

#### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

#### b. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya

#### c. Disiplin kerja

Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang pada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

d. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

e. Inisiatif

Inisiatif adalah sikap yang selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

#### 2.1.4 Konflik Kerja

##### 1) Pengertian Konflik

Menurut Hasibuan (2015:199) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, system hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik.

Menurut Robbins (2015), Pengertian Konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain.

Menurut Mangkunegara (2016) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Selain itu konflik juga diartikan sebagai pertentangan, perbedaan dan perselisihan.

Berdasarkan pengertian dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah segala macam bentuk hubungan individu yang bersifat antagonistic karena adanya perbedaan tujuan dan kepentingan antara satu individu dengan individu yang lainnya.

## **2) Faktor-faktor Yang Menyebabkan Konflik**

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan konflik di dalam diri pegawai seperti dikemukakan Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

### **a. Ketergantungan tugas**

Tiap individu memiliki proritas yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya dimana keberhasilan dari tugasnya sangat tergantung pada prioritas masing-masing individu.

### **b. Kekaburan batas-batas bidang kerja**

Konflik dapat terjadi bila batasan-batasan bidang kerja relative tidak terbatas, misalnya adanya pengalihan tugas yang tidak disukai kepada pihak lain.

### **c. Masalah status**

Jika individu merasa memiliki status yang lebih rendah dari individu lain maka akan timbul gerakan-gerakan untuk meningkatkan statusnya itu walaupun cara-cara yang dilakukannya dipandang negative oleh individu lain. Dan sebaliknya jika individu memandang statusnya lebih tinggi dari individu lain maka akan melecehkan dan memandang rendah individu yang statusnya lebih rendah.

d. Rintangan dan komunikasi

Dalam komunikasi banyak rintangan yang terjadi. Rintangan-rintangan yang terjadi dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan dalam bahasa dan pengetahuan akan informasi yang diterima sehingga dapat menciptakan perbedaan dalam persepsi

e. Sifat-sifat individu

Sifat individu ini dapat menimbulkan konflik, misalnya sifat ambisi yang tak terkendali, kemandirian yang tak didukung lingkungan, kelakuan berfikir, harga diri yang rendah, perbedaan pada nilai-nilai sosial, politik dan moral.

### 3) Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2015) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersiapkan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seseorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman hatinya. dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana.

## 2.1.5 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk

keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan sanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Winardi (2016), mengemukakan bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negative. Menurut Malayu (2015) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut:

### 1. Faktor internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### a. Keinginan untuk daya hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai;

- 1) Pekerjaan yang tetap walaupun tidak begitu memadai
- 2) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 3) Keinginan untuk dapat memiliki
- 4) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 5) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

### 2. Faktor eksternal

#### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjaan yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

#### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para  
Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja pegawai.

### 3) Teori-teori motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang diajukan oleh para ahli di bidang psikologi:

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow)

Dikembangkan oleh Abraham Maslow, teori ini menggambarkan hierarki kebutuhan manusia yang terdiri dari lima tingkat, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow, motivasi akan mendorong individu untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

#### 2. Teori X dan Y (McGregor)

Douglas McGregor mengusulkan dua pendekatan dasar dalam memahami motivasi karyawan. Teori X mengasumsikan bahwa individu secara alami tidak menyukai pekerjaan dan harus diawasi serta diberi hukuman. Sebaliknya, Teori Y beranggapan bahwa individu memiliki motivasi intrinsik dan cenderung bekerja dengan produktif jika diberikan kebebasan dan tanggung jawab.

#### 3. Teori Harapan (Vroom)

Victor Vroom mengemukakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapan mereka tentang hubungan antara upaya yang mereka lakukan, kinerja yang dicapai, dan hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, individu akan lebih termotivasi jika mereka percaya bahwa

usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan memenuhi harapan mereka.

#### 4. Teori Kebutuhan Prepoten (McClelland)

David McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi (hubungan sosial), dan kebutuhan akan kekuasaan. Teori ini berpendapat bahwa individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dominan, dan kebutuhan dominan tersebut akan mempengaruhi motivasi mereka.

#### 5. Teori Pengaturan Kendali (Carver dan Scheier)

Teori ini berfokus pada persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi hasil yang mereka inginkan. Jika individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol yang tinggi, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan tersebut.

#### 4) Indikator Motivasi

Menurut Veithzal dan Basri (2016) Indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Kebutuhan akan prestasi (need achievement)

Dorongan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kemampuan, serta mencapai prestasi tertinggi.

##### 2. Kebutuhan akan afiliasi (need affiliation)

Keinginan memiliki hubungan dan kerjasama yang baik antar karyawan.

##### 3. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat orang lain bertindak seperti yang kita inginkan dan bukan bertindak sebaliknya.

### 2.1.5 Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres Kerja

Di era globalisasi yang semakin berkembang, banyak organisasi menuntut pegawai bekerja ekstra tanpa mempedulikan kemampuan dan pengetahuan karyawan, pegawai/karyawan merasa terbebani oleh tanggung jawab sehingga produktivitas karyawan terganggu akibat perubahan-perubahan yang ada diperusahaan, belum lagi sebagian besar aktivitas pegawai dihabiskan di tempat kerja hal inilah yang dapat memicu stres dikalangan pegawai atau karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat sesuatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. (Bismala dkk., 2017:39). Greenberg dan Baron (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2018) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu

penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. (Vanchapo, 2020:53). Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai/karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari di organisasi/perusahaan.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Nanda (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan prosedur kerja untuk lokasi fisik.
- b. Tuntutan peran terkait dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Struktur organisasi: jika bentuk dan struktur organisasi tidak jelas dan terjadi selama periode waktu yang cukup lama, maka ini dapat menjadi sumber stress. Posisi individu dalam struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana tingkat stress dialami.
- d. Sikap kepemimpinan sikap kepemimpinan terhadap karyawan dapat menjafi sumber stress bagi karyawannya, jika bos tidak memperhatikan karyawannya dengan baik, dia akan merasa tertekan dan merasa lalai.

### 3) Indikator Stres

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja, antara lain:

#### a. Beban Kerja

Beban kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu sulit dan berlebihan.

#### b. Tekanan

Tekanan adalah perasaan tertekan karyawan karena sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

#### c. Peralatan kerja yang kurang memadai

Peralatan kerja yang kurang memadai adalah faktor penyebab stress dimana dapat menghambat waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### d. Konflik

Konflik yang terjadi antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

#### e. Balas jasa yang terlalu rendah

Perusahaan memberikan balas jasa yang terlalu rendah atas pengorbanan yang dilakukan karyawan.

#### f. Masalah Keluarga

Karyawan memiliki masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti-peneliti lain. Hal ini dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan mengenai konflik, motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai pedoman atau acuan dalam penelitian ini.

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fandi Riski Abadi (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Konflik Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Isa Line Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan bagian pelayanan PT. Isa Line Surabaya dan sampel penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,248. Sedangkan konflik berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja sebesar -0,161, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 0,377, serta pelatihan, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 2,931. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas konflik kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di PT. Isa Line Surabaya

sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 40 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah dan Sunuharyo (2018) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang) dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya adalah Konflik Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Konflik Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), dengan nilai Sig. t (0,000 <  $\alpha$  (0,05). Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian dengan nilai Sig.t (0,001) <  $\alpha$  (0,05). Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian secara simultan yang menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat Sig. F 0,000 <  $\alpha$  0.05. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas konflik kerja dan stress kerja serta variabel terikat prestasi kerja dengan persamaan alat analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya di Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang sedangkan penelitian sekarang di PT. BPR

Artha Budaya Sembung Gede serta perbedaan dari jumlah sampel penelitian sebelumnya 79 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angsori dkk., (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang Banten. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja. Artinya, Kepemimpinan yang efektif menyebabkan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang. 2. Konflik berpengaruh langsung negative terhadap Prestasi Kerja. Artinya, penurunan Konflik menyebabkan peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang. 3. Kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap konflik. Artinya, Kepemimpinan yang efektif menyebabkan penurunan konflik Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama sama menggunakan variabel bebas yaitu konflik kerja dan variabel terikat prestasi kerja, persamaan analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang Banten. Sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 60 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

4. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Viranitha Dewi Pertiwi, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel selain konflik kerja, motivasi kerja dan stress kerja, karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. BPR Nusamba Manggis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (saturated sample). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian, Sama-sama menggunakan variabel bebas konflik kerja, motivasi kerja, stres kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan Penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di PT. BPR Nusamba Manggis sedangkan penelitian sekarang terletak pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.
5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifyal Ihza Widhyatomo, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan

Disiplin Terhadap Prestasi Kerja. Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi prestasi pegawai diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi guru di SMPN 6 DEPOK. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 6. Depok sejumlah 50 guru. Metode Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi guru di SMPN 6 Depok. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMPN 6 Depok. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar sebesar  $0.000 < 0,05$   $f_{hitung} > 33,189 > f_{tabel} 3,20$ . dengan probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMPN 6 Depok. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.585 atau 58,5% yang berarti sisanya (41,5%) yang dipengaruhi oleh faktor lain pembahasan ini. Dan hasil dari penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas Motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian

sebelumnya SMPN 6 Depok sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 50 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaria Fatra, Maria Magdalena (2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung. dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitiannya yaitu Pengembangan karier dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan melihat dari uji hipotesis satu yaitu;  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,049 > 1,7032$  atau nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Penempatan jabatan yang cocok berpengaruh prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan melihat uji  $t$ ; yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,667 > 1,7032$  atau nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  Motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan signifikan dan positif yang mana dapat dilihat pada uji  $t$  sebagai berikut;  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,112 > 1,7302$  atau nilai signifikansi  $0,03 < 0,05$ . Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan persamaan analisis yang digunakan yaitu regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang dilihat dari jumlah sampel sebelumnya 35 orang sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di Kantor Camat Kubung sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

7. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Komang Trisna, I Ketut Setia Septa, I Nengah Sudja (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Dengan menggunakan regresi linier berganda korelasi dan determinasi dengan uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini juga menandakan arah hubungan yang negatif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka Prestasi Kerja Karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka akan berdampak pada peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa apabila Pengawasan ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Pengawasan diturunkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Motivasi Kerja diturunkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan motivasi kerja dan variabel terikat prestasi kerja, persamaan analisis yang digunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya di PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar sedangkan penelitian sekarang di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede serta perbedaan dari jumlah sampel penelitian sebelumnya 64 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

8. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanne Aldi, Febsri Susanti (2019) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk analisis adalah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu stress kerja dan motivasi kerja. Variabel stress kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Sedangkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ditemukan sebesar 0,014 atau sama dengan 1,4%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 1,4%, sedangkan sisanya 98,6% diduga dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian analisis

regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang untuk terus berupaya meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja dan sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

9. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amaliah Baharuddin, Muh Ikhwan Musa, Burhanuddin Burhanuddin (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan berjumlah 48 orang karyawan sales. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales

pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Berdasarkan hasil uji T (R-Square) variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi 19,2% terhadap prestasi kerja. Dan untuk variabel kompetensi (X2) memberikan kontribusi 19,2%, yang di mana kompetensi kerja sangat berkontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Hasil uji parsial variabel kompetensi karyawan sales mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan sales PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar akan meningkat pula pencapaian prestasi kerjanya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas Motivasi kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 48 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

10. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya, Depok - Jawa Barat. dengan menggunakan teknik analisis uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda.

hasil penelitiannya yaitu Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Catur Putra Jaya hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $2,445 > t$  tabel sebesar  $2,387$  ( $2,445 > 2,387$ ). Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Catur Putra Jaya hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai dan  $t$  hitung  $2,412 > t$  tabel sebesar  $2,387$  ( $2,415 > 2,387$ ). Stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Catur Putra Jaya, hal ini dilihat dari  $t$  hitung  $3,403 > t$  tabel sebesar  $2,387$  ( $3,403 > 2,387$ ). Besarnya pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Catur Putra Jaya sebesar  $32,864$  hal ini dilihat dari hasil uji  $f$  dimana diperoleh nilai  $F$  hitung  $32,846 > F$  tabel  $2,748$ . Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu stress kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja dengan alat analisis yang sama menggunakan analisis uji asumsi klasik dan regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jumlah sampel penelitian sebelumnya  $68$  orang penelitian sekarang sebanyak  $30$  orang serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di PT. Catur Putra Jaya, Depok - Jawa Barat sedangkan sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

11. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnoning Ambarwati, Sri Isfantin Puji Lestari (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook

Indonesia One Grobogan". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap prestasi karyawan. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Survei “pada karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan, dengan jumlah responden 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan prestasi kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos dari gangguan multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan berdistribusi normal. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan yaitu beban kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR

Artha Budaya Sembung Gede serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 100 orang sedangkan penelitian sekarang 30 orang.

12. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Yuliana (2020) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Afdeling 1 Kebun Sentigi Pada PT. Th Indo Plantations Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indo Plantations Desa Tanjung Simpang Kec. Pelangiran Kab. Indragiri Hilir. Populasi berjumlah 108 orang, sementara sampel berjumlah 85 orang dengan menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, konflik kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara secara simultan atau bersamaan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan nilai R Square menjelaskan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Dan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain konflik kerja dan stress kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas konflik kerja, stres kerja dan juga sama-sama menggunakan variabel terikat prestasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian

sebelumnya berada di PT.Indo Plantations Kecamatan Pelanggiran Kabupaten Indragiri Hilir sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 108 orang sedangkan penelitian sekarang 30 Orang.

