

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu Negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu Negara, artinya jika suatu Negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan Negara lain dan sebaliknya jika suatu Negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan Negara lainnya.

Menurut Sutrisno (2016), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan Larasati (2018).

Menurut Sutrisno (2015) potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah

suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja), yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal Bintoro dan Daryanto (2017). 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.

Menurut Mangkunegara (2015) 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. Menurut Hasibuan (2016) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan 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. 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. Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang

ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Menurut Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah konflik kerja. Menurut Fitriana (2013) konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik berpengaruh positif maupun negative, salah satu faktor negative yang ditimbulkannya itu menurunnya prestasi kerja karyawan pada sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan. 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 hokum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan 2015).

Konflik dalam suatu organisasi ataupun antara individu dalam suatu kelompok adalah merupakan hal yang lumrah terjadi dan tidak dapat dihindari. Handoko (2017) konflik organisasi adalah “ketidaksesuaian antara duaatau lebih anggota - anggota atau kelompok -kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya - sumber daya yang terbatas atau kegiatan - kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Hasil penelitian Angsori, dkk (2018) dan Kusumawijaya, dkk (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan, artinya penurunan konflik menyebabkan peningkatan Prestasi kerja. 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 opimal.

Selain itu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja. Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Winardi (2016) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan semangat serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Trisna, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Fatra dan Magdalena (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Yatipati dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif 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.

Selain motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Salmah (2015) stress menyebabkan dampak yang negative terhadap karir, karena stress mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga prestasi dan kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan.

Wahyudi (2017) menyebutkan bahwa Stres sebagai indikasi dinamika seseorang yang berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja maupun proses meraih cita-cita yang diinginkan, dan terwujudnya suatu harapan/impian bergantung pada kerja keras dan upaya yang dilakukan, Hasibuan (2016) mendefinisikan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses piker dan kondisi seseorang. Semakin tinggi stress yang dialami seseorang berarti semakin gigih seseorang memperjuangkan impian agar menjadi kenyataan. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) 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.

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 penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya karyawan dapat mengelola stress kerja dengan menjadikan stress sebagai hal yang positif, hal ini menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat.

PT. BPR Nusamba Manggis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan. PT. BPR Nusamba Manggis beroperasi sejak Februari 1990 yang berpusat di Jalan Raya Klungkung-Amlapura Desa Manggis, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem, Propinsi Bali. Saat ini PT. BPR Nusamba Manggis memiliki 2 kantor cabang dan 5 kantor kas yang tersebar hampir seluruh kecamatan yang berada di kabupaten karangasem dan kabupaten klungkung.

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 Nusamba Manggis ialah pada konflik kerja, motivasi dan stress kerja. Permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja bila dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Presentase Tingkat Absolut
	(Orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	50	25	1250	27	1223	2,16
Februari	50	21	1050	22	1028	2,10
Maret	50	23	1150	16	1134	1,39
April	50	25	1250	23	1227	1,84
Mei	50	22	1100	14	1086	1,27
Juni	50	25	1250	17	1233	1,36
Juli	50	26	1300	28	1272	2,15
Agustus	50	24	1200	16	1184	1,33
September	50	22	1100	24	1076	2,18
Oktober	50	26	1300	15	1285	1,15
Nopember	50	25	1250	13	1237	1,04
Desember	50	26	1300	14	1286	1,08
Jumlah	480	290	14500	229	14271	19,06
Rata-rata	40	24,17	1208.33	19.08	1189.25	1,59

Sumber : PT. BPR Nusamba Manggis 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis pada tahun 2020 setiap bulan cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 1,59%. Tingkat absensi karyawan pada tahun 2020 tergolong rendah. Dari tabel tersebut terindikasi adanya penurunan prestasi karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis yang disebabkan oleh adanya konflik kerja, motivasi kerja dan stress kerja oleh karyawan PT. BPR Nusamba Manggis.

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 Nusamba Manggis. Sebagian besar karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan seperti jarang nya 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 Nusamba Manggis.

Selain itu masalah yang terjadi berkaitan dengan stress kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis antara lain 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 stress kerja bisa bersifat sementara, jangka pendek dan jangka panjang tergantung kemampuan karyawan dalam menghadapinya. Adanya konflik, motivasi dan stress 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 Nusamba Manggis.**

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 Nusamba Manggis?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis
3. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis

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, stress 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 stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1974) disebut juga dengan teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan :

- a. *Need for achievement* Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affiliation* Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power* Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku

individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Karyawan ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang karyawan lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
2. Mencari feed back (umpan balik) tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan feedback atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.
3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Karyawan ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.

4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.²⁹

Maksudnya ketika berbuat suatu tindakan maka karyawan ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya.

Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (satisfied factor). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggungjawab.

2.1.2 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik

Menurut Hasibuan (2015) 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 hokum, 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 konflik

Adapun factor-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. Kesalah 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 alam 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 dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.1.3 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 sanggup 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 kerja 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 pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. 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. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Veithzal dan Basri (2016) 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.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres kerja

Akbar (2018) menarik kesimpulan stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam

menghadapinya dapat berbeda. Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, tegang, cemas, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pekerjaan. Stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress adalah persoalan yang rumit dan sangat pribadi, karena itu jenis dan tingkatan stress adalah yang dialami seseorang tidak sama Wahyudi, (2017).

Gaol (2015) menyatakan bahwa, stres kerja yaitu suatu keadaan krisis yang mengakibatkan adanya kesenjangan tubuh juga psikis, yang mempengaruhi perasaan, jalan pikiran, dan keadaan individu. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sebagai dampaknya, pada diri karyawan tumbuh berbagai macam fenomena stres yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Handoko (2019) menyatakan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

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

1. Tuntutan tugas : factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan prosedur kerja untuk lokasi fisik.
2. Tuntutan peran : terkait dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. 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.
4. 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.

2.1.5 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

a. Faktor kemampuan:

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi:

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor situasi:

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, system kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

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.

2.2 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. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil penelitiannya adalah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa secara signifikan Prestasi kerja dipengaruhi oleh stress kerja dengan kata lain meningkatnya stress kerja maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan pula. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$, dan thitung lebih besar dari ttabel yaitu $(2,973 > 2,005)$, maka pengaruh X_2 (lingkungan kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $F(0,000) 3,168$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel terikat (Prestasi kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh

variabel bebas (stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan 57,8% ($R^2 = 0,578$) variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan untuk sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabelvariabel lain yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini. 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 regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jumlah sampel penelitian sebelumnya 57 orang penelitian sekarang sebanyak 50 orang serta berbeda pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. sedangkan sekarang terletak pada PT. BPR Nusamba Manggis.

2. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah dan Sunuharyo pada tahun 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 Nusamba Manggis serta perbedaan dari jumlah sampel penelitian sebelumnya 79 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya Ekawati pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk. dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil penelitiannya yaitu Konflik

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai $t_{hitung} = 0,815 > t_{tabel} = 0,491$ dan nilai signifikansi $= 0,021 < 0,05$.

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai $t_{hitung} = 0,502 > t_{tabel} = 0,491$ dan nilai signifikansi $= 0,019 < 0,05$.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai $t_{hitung} = 3,717 > t_{tabel} = 0,491$ dan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,05$.

Secara bersama-sama atau secara simultan konflik, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk, dengan nilai $F_{hitung} = 9,814 > F_{tabel} = 2,911$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu konflik kerja, stress kerja dan motivasi kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja dan alat analisis yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 35 orang penelitian sekarang sebanyak 50 orang serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di CV Dwi Tunggal Utama Chemical (DTUC) Nganjuk sedangkan sekarang terletak di PT. BPR Nusamba Manggis.

4. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi pada tahun 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 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 50 orang serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di PT. Catur Putra Jaya, Depok - Jawa Barat sedangkan sekarang terletak di PT. BPR Nusamba Manggis.

5. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaria Fatra, Maria Magdalena pada tahun 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 $0,045 < \alpha 0,05$. 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 $0,010 < \alpha 0,05$ 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 $0,03 < \alpha 0,05$. 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 50 orang serta perbedaan serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di Kantor Camat Kubung sedangkan penelitian sekarang terletak di PT.BPR Nusamba Manggis.

6. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh I Komang Trisna, I Ketut Setia Sapta, I Nengah Sudja pada tahun 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 bergada 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 stress 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 Nusamba Manggis serta perbedaan dari jumlah sampel penelitian sebelumnya 64 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang.

7. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ketut Kusumawijaya, I Ketut Yudana Adi pada tahun 2017 yang berjudul Dampak Konflik dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. Dengan menggunakan regresi linier berganda korelasi dan determinasi dengan uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Prestasi (Y) pada karyawan Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. Kerja. Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi (Y) pada karyawan Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. Kerja. Konflik (X1) berpengaruh negatif dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. Persamaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama menggunakan variabel bebas konflik kerja dan stress kerja dan variabel terikat prestasi kerja, persamaan analisis yang digunakan yaitu regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di Koperasi Kredit di Kabupaten Badung sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Nusamba Manggis.

8. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yatipati dkk tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya, Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa secara umum faktor motivasi, dan prestasi kerja karyawan Pada PT Kantor Pos Tipe C Manado mendapat penilaian yang sangat baik, Dalam memotivasi para karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan dengan baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi, dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang

diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasikan karyawan dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama menggunakan variabel bebas yaitu motivasi 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 di PT Pos Indonesia Tipe C Manado sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Nusamba Manggis serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 200 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang.

9. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angsori dkk tahun 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 Nusamba Manggis serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 60 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang.

10. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldi dan susanti tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. 3. Dari hasil olahan data, diketahui bahwa dari pengujian Koefisien Determinasi sebesar 0,014 atau sama dengan 1,4%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi keerja 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. 4. Dari analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama – sama menggunakan variabel bebas yaitu stress kerja, motivasi 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 Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Nusamba Manggis serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 36 orang sedangkan penelitian sekarang 50 orang.

