

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana , pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. (Purnamasari dan Abdillah, 2017). Sumber Daya manusia salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu Organisasi atau Perusahaan. Dalam globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun bagi perusahaan untuk tetap bertahan. (Hidayat dan Cavorina. 2017). Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Agar system ini berjalan tentu dalam pengelolaannya Manajemen Sumber Daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Benny, *et al.*, 2021).

Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek-aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah

mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya.

Mangkunegara, (2017:112), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Bintoro dan Daryanto (2017:15), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Desseler, (2019:14), menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh Karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap Karyawan didalam suatu organisasi. Afandi (2018 :68), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara llegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkuprawira dan Hubeis, (2017:122) Kinerja seorang Karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Menurut Sandy (2017:12), adapun indikator kinerja Karyawan yaitu kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan, setiap Karyawan dalam perusahaan atau organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan

pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan kuantitas, yaitu hasil kerja selalu memenuhi pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan baik barang/jasa, waktu dan biaya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja, yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. (Robbins, 2019), Menurut Wirawan (2020) 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.

Konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan dapat bersifat destruktif (merusak) maupun konstruktif (membangun), hal ini tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan, menafsirkan, dan memberikan tanggapan terhadap konflik yang sedang terjadi.

Hasil penelitian Abadi, (2021), penelitian angsori, dkk.,(2019) dan penelitian pertiwi, dkk(2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan konflik menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah dan Sunuharyo (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

dapat menyebabkan para karyawan bersaing yang sehat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu faktor konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. 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. (Sugana, 2022). Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja.

Menurut Uno (2021), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukann sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Fransiska 2020).

Hasil penelitian Widhyatomo dkk (2022), penelitian Fatra, Maria Magdalena (2020) penelitian Trisna, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mengelola perusahaan, hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selain konflik kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Safitri Astutik (2019) Menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri dan Astutik,2022) menyatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Nusran (2019) definisi stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Hasil penelitian Aldi dkk (2019), penelitian Ambarwati, dkk (2021) dan penelitian Yuliana (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya karyawan dapat mengelola stress kerja dengan menjadikan stress sebagai hal yang positif, hal ini menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede yang terletak di Jalan Raya Denpasar-Gilimanuk No.53,Sembung Gede,Kecamatan Kerambirtan,Kabupaten Tabanan,Bali. PT BPR Artha Budaya Sembung Gede selalu berusaha untuk membuat para nasabahnya mempercayakan tabungan,deposito,dan pembiayaanya kepada bank ini. Hasil observasi dan wawancara peneliti kepada direktur PT. BPR. Artha Budaya kinerja karyawan belum optimal, masalah ini dapat diketahui para karyawan kurang memiliki kemampuan untuk bekerjasama, dengan sesama rekan kerja dan maupun dengan orang lain, sehingga terdapat penurunan pencapaian kinerja karyawan pada PT.BPR Artha Budaya Sembung Gede yang tercermin dari menurunnya persentase target pencapaian pada jumlah tabungan, kredit dan deposito tahun 2021-2023 yang disajikan pada Tabel 1.1 bertikut

**Tabel 1.1**  
**Persentase Pencapaian Target Tabungan Dan Revulusi Kredit Pada**  
**PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tahun 2021-2023**

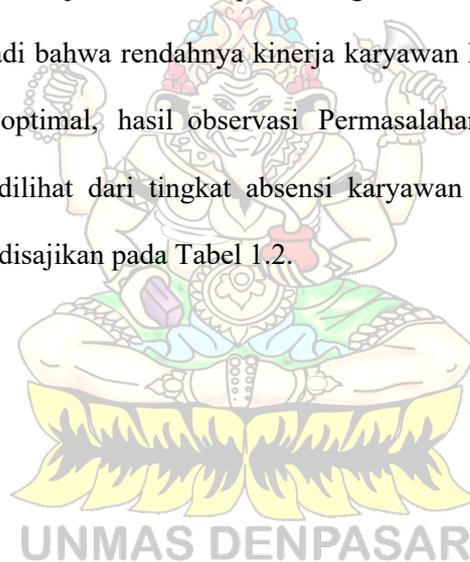
<b>Tahun</b>	<b>Tabungan (%)</b>	<b>Kredit (%)</b>	<b>Deposit (%)</b>	<b>Presentase (%)</b>
2021	93,54	97,12	95,18	98,67
2022	83,14	86,54	84,76	85,16
2023	89,34	87,69	88,17	87,67

Sumber: PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2020 tabungan,kredit dan deposito PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Persentase pencapaian taerget pada tabungan, kredit dan

deposito tahun 2019 sebesar 96,43%. Menurun pada tahun 2020 menjadi 83,12%. Kurang baiknya kinerja karyawan dalam memuaskan nasabah menjadi penyebab nasabah kurang percaya dan loyal kepada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Selain itu adanya pandemi Covid- 19 menjadi salah satu faktor menurunnya pencapaian pada tabungan, kredit dan deposito. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain para karyawan kurang memiliki kemampuan untuk bekerjasama, dengan sesama rekan kerja dan maupun dengan orang lain, ditemukan permasalahan yang terjadi bahwa rendahnya kinerja karyawan yang terlihat dari hasil yang belum optimal, hasil observasi Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan bila dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede disajikan pada Tabel 1.2.



**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Absensi Karyawan PT. BPR Artha Budaya Sembung**  
**Gede Periode Bulan Januari – Desember 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus-nya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Presentase Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BxC)	(E)	(F) = (E:D x 100%)
1	Januari	35	19	665	32	4,81
2	Februari	35	24	840	87	10,35
3	Maret	35	27	945	69	7,30
4	April	35	26	910	65	7,14
5	Mei	35	26	910	38	4,17
6	Juni	35	26	910	40	4,39
7	Juli	35	26	910	47	5,16
8	Agustus	35	27	945	56	5,92
9	September	35	26	910	43	4,75
10	Oktober	35	26	910	49	5,38
11	November	35	26	910	61	6,70
12	Desember	35	27	945	34	3,59
Jumlah			312	10.710	588	54,90
Rata-rata			26	892,50	49	4,57

Sumber: PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 4,57 % 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 februari dengan presentase 10,35 % 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.

Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede, fenomena yang terkait dengan Konflik kerja yaitu adanya Kesalahan dalam komunikasi. Karyawan sering mengeluh dalam menghadapi nasabah yang komplain terutama pada nasabah kredit dan deposito. Terkadang karyawan menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersiapkan isi dari persepsi tersebut. Suatu informasi yang bertentangan di tempat yang berbeda, ini akan menyebabkan kebingungan dan berpotensi menyebabkan kesalahan di tempat kerja.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan motivasi kerja adalah 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 kinerja karyawan karyawan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja karyawan karyawan di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan stress kerja adalah beban kerja yang 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.

Berdasarkan kajian secara teori, hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede”**.

## **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 kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?

## **3. Tujuan Penelitian**

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

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

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

#### 4. Manfaat Penelitian

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

##### 1) Manfaat teoritis

###### a). Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambahkan ilmu dan wawasan tentang teori- teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat di terapkan di usahan nyata.

###### b). Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu refrensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan konflik kerja,motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

##### 2) Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu

###### a). Bagi universitas

Peneliti ini dapat dijadikan sebagai koleksi tamban penelitian dan dapat menjadi refrensi tambahan untuk yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.

b). Bagi perusahaan

Peneliti ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. BPR. Artha budaya sembung gede dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan yang diperoleh dari penemuan dan pengamatan yang dilakukan oleh pemimpinan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 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:

Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan. 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 kinerja karyawan 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.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut silas dkk (2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Septiana dan Widjaja (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lie (2019) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut pendapat dari Kamsir (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diberikan, baik secara positif maupun terhadap tujuan suatu organisasi.

## 2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

Menurut Johnson (2019) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

- a) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Suciati dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan Efisien

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik

buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak

b) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah diselesaikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c) Displin

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan faya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3) Indikator kinerja karyawan

Menurut Amir (2019) Menyatakan indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, maupun yang

akan terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Sedermayanti (2019) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Fauszi (2021) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menengani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengembangkan tugas secara mandiri dengan meminimalisi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

d) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk

bekerjasama, dengan rekan kerja dan dengan orang lain.

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Hajati, dkk.(2018) adalah sebagai berikut :

a) Kualitas

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit penjualan, produksi, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Seseorang yang dimiliki motivasi yang tinggi makan seseorang yang dimiliki keinginan untuk memajukan organisasinya hingga

mencapai tujuan organisasinya.

### 2.1.3 Konflik Kerja

#### 1) Pengertian Konflik Kerja

Menurut Hasibuan (2019) 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 (2020) 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 (2019), 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 (2019) 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.

#### 1) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan konflik di dalam diri pegawai seperti dikemukakan Robbins (2020) 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.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi konflik kerja menurut Mueller (2020) sebagai berikut :

a) Perbedaan Kepribadian

Perbedaan dalam kepribadian dan gaya kerja antara individu yang dapat memicu ketegangan.

b) Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti suasana kantor yang tegang atau kurang mendukung.

c) Tekanan Kerja

Tingginya tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan stres dan memicu konflik.

d) Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif atau otoriter yang dapat memicu ketidakpuasan dan konflik.

e) Kurangnya Sumber Daya

Terbatasnya sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, seperti alat, waktu, dan informasi.

## 2) Indikator Konflik

Adapun indikator yang mempengaruhi konflik kerja menurut mueller (2020).

a) Ketidak jelasan peran

Kebingungan atau ketidakjelasan tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan.

b) Komunikasi yang buruk

Kurangnya komunikasi yang efektif antara anggota tim atau antara manajemen karyawan.

c) Ketidaksetaraan beban kerja

Distribusi kerja yang tidak merata yang menyebabkan beberapa karyawan merasa terbebani sementara yang lain merasa kurang bekerja.

d) Tujuan yang bertentangan

Adanya perbedaan atau konflik antara tujuan individu dengan tujuan organisasi.

e) Perbedaan nilai dan keyakinan

Adanya perbedaan mendasar dalam nilai-nilai atau keyakinan antara karyawan Menurut Fitriana (2019) 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 alam sikap, ketidaksiuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d) Interdependasi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependasi 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.

Berdasarkan hasil penelitian terlebih dahulu dapat disimpulkan bahwa memahami indikator-indikator ini dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengatasi konflik di tempat kerja dengan lebih efektif.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **1) Pengertian Motivasi Kerja**

Manusia memiliki hasrat atau dorongan dari dalam diri mereka sehingga dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta

kinerja yang baik di pekerjaan. Dapat di katakan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong mengantifkan atau mengerahka dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan prilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota. Karena itu bagaimanapun motivasi didefinisikan tiga komponen utama adalah kebutuhan,dorongan dan tujuan (Sugana 2022).

Menurut Uno (2021), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukann sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Fransiska 2020) . Sedangkan menurut Olfimarta (2019) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses prilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari

dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## 2) Faktor-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 internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### a) Keinginan untuk daya hidup

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

#### b) Pekerjaan yang tetap walaupun tidak begitu memadai

#### c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

#### d) Keinginan untuk dapat memiliki

#### e) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

#### f) 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  
 Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi  
 perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan  
 baik. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan  
 adalah memberi pengarahan, membimbing kerja pegawai.

Menurut Fatmafati (2019) motivasi sebagai psikologis dalam diri  
 seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal  
 maupun eksternal.

1) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri  
 seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2) Keinginan untuk berkuasa Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi  
 motivasi tersebut mencakup, antara lain:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Kompensasi yang memadai
- c) supervisi yang baik
- d) adanya jaminan pekerjaan
- e) status dan tanggung jawab
- f) peraturan yang fleksibel

3) Indikator Motivasi

Menurut Veithzal dan Basri (2020) Indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*)
- b) Dorongan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kemampuan, serta mencapai prestasi tertinggi.
- c) Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*)
- d) Keinginan memiliki hubungan dan kerjasama yang baik antar karyawan.
- e) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
- f) Kebutuhan untuk membuat orang lain bertindak seperti yang kita inginkan dan bukan bertindak sebaliknya.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)

indikator motivasi yaitu:

- a) Kebutuhan fisik  
 Dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan  
 Dengan memberikan fasilitas kewan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lain.
- c) Kebutuhan sosial  
 Dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-devisi tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara kelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) kebutuhan akan penghargaan

Yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan., karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasan dihargai kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian terlebih dahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek yang kompleks dan penting dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi secara optimal.

### 2.1.5 Stres Kerja

#### 1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntunan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari dan prasetio, 2019).

Tekanan-tekana yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Menurut Safitri Astutik (2019) Menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri dan Astutik,2022) menyatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antra fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementra itu, sinambela, Grembeng dan barton, Luthans (dalam Permatasari dan Prasetio, 2019) Menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan bahwa individu mendapatkan tekanan atau keteganga dalam pekerjaan serta lingkungan kerja sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

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 kerja juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketenangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan dari kesimpulan stres kerja menekankan pentingnya memahami, mengidentifikasi, dan mengelola stres kerja secara efektif untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stessor, stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, dkk, 2019) faktor-faktor yang menyebabkan stres antara lain:

- a) *Stressor* ekstra organisasi, mencakup perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan represi serta perbedaan kesempatan lagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- b) *Stressor* Organisasi, mencakup kebijakan atau strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai. *Stressor* kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasi, serta kurangnya dukungan sosial individu
- c) *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi

kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berkara dari frustrasi.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Menurut Nanda (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas faktor 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 menjadi sumber stress bagi karyawannya, jika bos tidak memperhatikan karyawannya dengan baik, dia akan merasa tertekan dan merasa lalai.
- 4) Indikator stres kerja

Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diarahi oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan

lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Afandi (2019) adalah :

- a) Tuntunan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- b) Tuntunan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntunan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Menurut Hasibuan (2019) 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengenali indikator-indikator ini untuk dapat mengembalikan langkah-langkah preventif untuk intervensi yang tepat guna mengurangi stres kerja dan memperbaiki kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

## 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 kinerja karyawan 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 Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan sebesar 0,248. Sedangkan konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,161, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,377, serta pelatihan, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,931.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama- sama menggunakan variabel bebas konflik kerja dan juga sama- sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, alat analisi sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi 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 33 orang.

- 1) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmah dan Sunuharyo (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang) dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya

adalah Konflik Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan

(Y). Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Konflik Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Y), dengan nilai Sig. t (0,000 a (0,05). Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan (Y). Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian dengan nilai Sig.t (0,001) < a (0,05). Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan 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 Kinerja karyawan Karyawan (Y) dengan tingkat Sig. F 0,000 a 0.05.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama- sama menggunakan variabel bebas konflik kerja dan stress kerja serta variabel terikat kinerja karyawan 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. BPRArtha Budaya Sembung Gede serta perbedaan dari jumlah sampel penelitian sebelumnya 79 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.

2) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angsori dkk., (2019) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang Banten. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya, Kepemimpinan yang efektif menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang. 2. Konflik berpengaruh langsung negative terhadap Kinerja karyawan. Artinya, penurunan Konflik menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan, 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 33 orang.

- 3) 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 Kinerja karyawan Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. 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.

- 4) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifyal Ihza Widhyatomo, Syahrudin Agung, Ecin Kuraesin (2022) yang berjudul Pengaruh

Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan. 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 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 kinerja karyawan guru di SMPN 6 Depok. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar sebesar  $0.000 < 0,05$  f hitung  $33,189 > \text{nilai } f_{\text{tabel}} 3,20$ . dengan probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 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 Kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama- sama menggunakan variabel bebas Motivasi kerja dan juga

sama- sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. 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 33 orang.

- 5) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaria Fatra, Maria Magdalena (2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Pada Kantor Camat Kubung. dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitiannya yaitu Pengembangan karier dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 33 orang serta perbedaan pada letak obyek penelitian sebelumnya terletak di Kantor Camat Kubung sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede.

- 6) Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Komang Trisna, I Ketut Setia Saptana, I Nengah Sudjana (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan 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 Kinerja karyawan Karyawan. Hal ini juga menandakan arah hubungan yang negatif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Stres Kerja maka Kinerja karyawan Karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan Karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan. Artinya bahwa apabila Pengawasan ditingkatkan maka Kinerja karyawan Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Pengawasan diturunkan maka Kinerja karyawan Karyawan akan menurun pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan. Artinya bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan Karyawan

akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Motivasi Kerja diturunkan maka Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan, 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 33 orang.

- 7) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanne Aldi, Febsri Susanti (2019) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. 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.

- 8) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amaliah Baharuddin, Muh Ikhwan Musa, Burhanuddin Burhanuddin (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan 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 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 kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Persaman penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama- sama meggunakan variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja dan sama- sama mnnggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya pada PT. Frisan 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 Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompetensi (X2) memberikan kontribusi 19,2%, yang di mana kompetensi kerja sangat berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan sales PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar meningkat pula pencapaian kinerja karyawannya.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama- sama menggunakan variabel bebas Motivasi kerja dan juga sama- sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian

sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya PT.Hadji Kalla Toyota cabang cokroaminato sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 48 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.

- 10) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 33 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.

- 1) Hasil penelitian yang di lakukan oleh Retnoning Ambarwati, Sri Isfantin Puji Lestari (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Ketiga variabel tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan sedangkan penelitian sekarang terletak di PT. BPRArtha Budaya Sembung Gede serta perbedaan jumlah populasi penelitian sebelumnya 100 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.

- 2) Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Yuliana (2020) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan 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 kinerja karyawan 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 kinerja karyawan. Sementara secara simultan atau bersamaan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R Square menjelaskan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja 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 kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada obyek penelitian sebelumnya berada di PT. Indo Plantations Kecamatan Pelangiran 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 33 orang