

PENGARUH KONFLIK KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ARTHA BUDAYA SEMBUNG GEDE, TABANAN, BALI

I Made Krisna Prananda^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: imadekrisnap@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tabanan. Latar belakang penelitian didasarkan pada permasalahan menurunnya kinerja pegawai yang ditandai dengan tingginya tingkat absensi, kurangnya kolaborasi antar karyawan, lemahnya motivasi kerja, rendahnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, serta tingginya tingkat stres akibat beban kerja yang melebihi kemampuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dan sampel berjumlah 35 orang yang diambil melalui metode sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Sementara itu, stres kerja juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin menurun pula kinerjanya. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen organisasi untuk meminimalkan konflik dan stres kerja serta meningkatkan motivasi guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kata kunci: konflik kerja, motivasi kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Hal umum yang mesti di amati perusahaan ialah tentang kinerja pegawainya, sebab kinerja ini akan mendampaki tumbuh kembang sebuah perusahaan. Dari asumsi Afandi (2018), Kinerja ialah hasil pekerjaan yang bisa diraih tiap individu disebuah perusahaan selaras dari setiap kewajiban serta tugasnya untuk meraih target himpunan dengan optimal, tidak menyimpangi hukum serta tidak menyimpangi etika juga moral.

Sebuah aspek yang mendampaki kinerja pegawai ialah konflik kerja, atau ketidakselaranya antar sebagian anggota kerja disebuah perusahaan yang mesti membagikan sumber data sebab nyatanya mereka memiliki perbandingan dari segi nilai, asumsi serta target. (Robbins, 2019), dari asumsi Wirawan (2020) menjabarkan bila konflik ialah sebuah keadaan yang tidak relevan. Perbandingan ini akan sering ada sebab tiap pekerja mempunyai wawasan, target serta harapan yang berbeda.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Angsori, dkk. (2019), Abadi, (2021), serta Pertiwi, dkk (2022) menjabarkan bila konflik kerja berefek buruk pada kinerja pegawai, dimaknai bila meningkatnya sebuah persoalan akan mengakibatkan kinerja pegawai menyusut perlahan. Namun tidak selaras dari hasil pengkajian yang dilaksanakan Sunuharyo & Nurrohmah (2019) menjabarkan bila konflik kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai, dimaknai bila bisa mengakibatkan seluruh pegawai bersaing sehat dalam meraih kinerja yang maksimal.

Melalui asumsi Uno (2021), motivasi ialah landasan sebuah dukungan yang mendorong tiap individu untuk bertindak. Dukungan ini berasal dari diri tiap individu yang mendorongnya guna melaksanakan sebuah hal yang relevan dengan kemauan dari dirinya. Sehingga tindakan tiap individu yang dilandaskan sebuah motivasi akan mendorongnya dalam meraih target yang mereka harapkan. Untuk kaitanya dengan sebuah pekerjaan, motivasi ialah aspek pendukung tiap individu guna meningkatkan kinerja. Motivasi ialah rancangan nilai serta tindakan yang mendampaki tiap orang guna meraih hal spesifik selaras dari targetnya masing-masing (Fransiska 2020).

Dari pengkajian yang dilaksanakan Fatra, Widhyatomo dkk (2022) Trisna, dkk (2021) serta Maria Magdalena (2020) menjabarkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif. Stress kerja ialah sebuah keadaan tegang yang mewujudkan terdapatnya ketidakstabilan psikis serta fisik, yang bisa mendampaki keadaan serta situasi berpikir tiap pekerja. Tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Aldi, dkk (2019) menjabarkan bila motivasi kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja pegawai, yang dimaknai bila pekerja yang tidak termotivasi tinggi dalam mengelola perusahaan, bisa mengakibatkan kinerjanya menyusut drastis.

Lalu yang bisa mendampaki kinerja pegawai ialah stress kerja. Dari asumsi Astutik Safitri (2019) menjabarkan bila stres kerja ialah keadaan yang tegang serta bisa mendampaki keadaan pikiran serta emosional tiap orang. Selaras dari persepsi ini, Rivai (dalam Astutik & Safitri, 2022) menjabarkan bila stres kerja mewujudkan ketidakstabilan antar psikis serta fisik yang bisa berdampak pada keadaan serta cara berpikir tiap individu. Dari asumsi Musran (2019) menjabarkan bila stres kerja ialah sebuah kondisi yang sifatnya internal yang dikarnakan tuntutan lingkungan, situasi sosial serta fisik yang tidak bisa dikontrol. Kondisi ini sebagai penghambat aktivitas tiap individu, khususnya kerja mereka sedang bekerja.

Melalui pengkajian yang dilaksanakan Ambarwati, dkk (2021), Yuliana (2020) serta Aldi dkk (2019) menampilkan bila stres kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai, makin dominan stres kerja sehingga kinerja tiap pegawai akan menyusut. Tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Sunarsi (2019) menjabarkan bila stress kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai, dimaknai bila pekerja yang bisa mengatur stress kerjanya secara membuat stress kerjanya menjadi hal yang positif, ini bisa membantu meninggikan kinerja pegawainya tersebut.

Pengkajian ini diselenggarakan di PT.BPR Artha Budaya Sembung Gede yang terletak di Jalan Raya Denpasar-Gilimanuk No.53, Sembung Gede, Kec Kerambirtan, Kab Tabanan, Bali. Hasil observasi dan wawancara peneliti kepada direktur PT. BPR. Artha Budaya kinerja karyawan belum optimal, yang bisa diamati dari menyusutnya persentase tujuan pada total kredit, deposito serta tabungan sejak 2021-2023 yang ditampilkan ditabel berikut.

Tabel 1
Persentase Pencapaian Target Tabungan Dan Revolusi Kredit Pada
PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tahun 2021-2023

Tahun	Tabungan (%)	Kredit (%)	Deposito (%)	Presentase (%)
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, 2024

Melalui Tabel 1 menampilkan bila sejak 2020 kredit, deposito serta tabungan PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede terjadi penyusutan dari tahun sebelumnya. Persentase peraihannya targetnya sejak 2019 sejumlah 96,43%. Menyusut sejak 2020 sejumlah 83,12%. Tidak optimalnya kinerja pegawai untuk membuat nasabah puas sebagai penyebab nasabah tidak loyal serta tidak optimis pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede. Persoalan yang berkaitan dengan kinerja pegawai bila diamati dari taraf absensinya bisa diamati di Tabel 2.

Melalui Tabel 2 dijabarkan bila kisaran taraf absensi pegawai sejumlah 4,57 % ini dimaknai bila taraf absensi pegawainya terbilang tinggi, sebab dari asumsi Murdiartha (2018:93) wajarnya taraf absensi pegawai dibawah 3%, diatas 3%-10% diasumsikan tinggi. Taraf kewajaran absensi menampilkan bila kinerja pegawai di PT tersebut terjadi penyusutan sebab tingkat ketidakhadiran kerja yang tinggi. Untuk taraf absensi yang tinggi dialami sejak february yang totalnya 10,35 % sebab dibulan ini ada upacara keagamaan misalnya hari raya galungan, kuningan serta sugihan.

Tabel 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 Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Persentase Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D)=(B x C)	(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)

Peristiwa yang berkaitan dengan konflik kerja ialah terdapatnya kesalahan dalam berinteraksi. Tidak jarang pekerja mengeluhkan untuk merespon nasabah yang komplain khususnya pada sektor yang deposito serta kredit. Tidak jarang pegawai mendapati data yang tidak selaras dengan sumbernya, maka dialami perbandingan untuk menyiapkan isi dari persepsinya.

Peristiwa yang berkaitan dengan motivasi kerja, minimnya *reward* yang perusahaan bagikan, misalnya pegawai tidak pernah dibagikan *reward* bila tugas kerja yang dilaksanakannya tidak tuntas secara optimal. Lalu pemimpin yang tidak pernah mendorong semangat pegawai guna meninggikan motivasi kerjanya. Ini bisa mengakibatkan kinerja pegawai di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede menyusut dengan drastis.

Peristiwa yang berkaitan dengan stres kerja ialah beban kerja yang terlalu membuat pegawai merasa tertekan, serta *feedback* yang tidak selalu dibagikan dari pimpinan, misalnya pekerja menjelaskan tentang tidak mencukupinya uang lembur yang diterimanya serta tidak setimpal dengan apa yang sudah dihasilkannya. Ini bisa diamati dari pekerja yang emosional serta sensitif, maka dalam melaksanakan aktivitas kerjanya merasa tidak nyaman. Melalui penjabaran asal usul dari persoalan tersebut, dibuatlah rumus permasalahannya berupa :

- 1) Apakah konflik berdampak pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?
- 2) Apakah motivasi berdampak pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?
- 3) Apakah stres kerja berdampak pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede?

LITERATUR

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini ialah sebuah peluang yang dibagikan yang bisa terjadi sebab adanya suatu tindakan. Nilai (*Valence*), ialah hasil dari sebuah tindakan yang mempunyai

suatu martabat serta nilai untuk tiap orang yang berkaitan. Pertautan (*Instrumentality*), ialah anggapan seseorang bila hasil tingkat awal atau terbaik.

Kinerja Karyawan

Dari asumsi Afandi (2018), Kinerja ialah hasil pekerjaan yang bisa diraih tiap individu disebuah perusahaan selaras dari setiap kewajiban serta tugasnya untuk meraih target himpunan dengan optimal, tidak menyimpangi hukum serta tidak menyimpangi etika juga moral. Sebuah aspek yang mendampaki kinerja pegawai ialah konflik kerja, atau ketidakselarasanya antar sebagian anggota kerja disebuah perusahaan yang mesti membagikan sumber data sebab nyatanya mereka memiliki perbandingan dari segi nilai, asumsi serta target.

Konflik Kerja

Melalui asumsi Hasibuan (2019) bila konflik ialah sebuah persaingan yang kotor berlandaskan sebuah tindakan emosional serta ambisi untuk mendapati kemenangan secara menjatuhkan pihak lain. Dari asumsi Wirawan (2020) menjabarkan bila konflik ialah sebuah keadaan yang tidak relevan. Perbandingan ini akan sering ada sebab tiap pekerja mempunyai wawasan, target serta harapan yang berbeda. Perbandingan pada tiap individu misalnya dari karakteristik mereka yang mencakup status agama, sosial, ekonomi, budaya, target kehidupan, gender, umur, serta keyakinan yang bisa mengakibatkan terjadinya sebuah konflik.

Motivasi Kerja

Melalui asumsi Uno (2021), motivasi ialah landasan sebuah dukungan yang mendorong tiap individu untuk bertindak. Dukungan ini berasal dari diri tiap individu yang mendorongnya guna melaksanakan sebuah hal yang relevan dengan kemauan dari dirinya. Sehingga tindakan tiap individu yang dilandaskan sebuah motivasi akan mendorongnya dalam meraih target yang mereka harapkan. Untuk kaitanya dengan sebuah pekerjaan, motivasi ialah aspek pendukung tiap individu guna meningkatkan kinerja. Motivasi ialah rancangan nilai serta tindakan yang mendampaki tiap orang guna meraih hal spesifik selaras dari targetnya masing-masing (Fransiska 2020).

Stres Kerja

Dari asumsi Astutik Safitri (2019) menjabarkan bila stres kerja ialah keadaan yang tegang serta bisa mendampaki keadaan pikiran serta emosional tiap orang. Selaras dari persepsi ini, Rivai (dalam Astutik & Safitri, 2022) menjabarkan bila stres kerja mewujudkan ketidakstabilan antar psikis serta fisik yang bisa berdampak pada keadaan serta cara berpikir tiap individu. Dari asumsi Musran (2019) menjabarkan bila stres kerja ialah sebuah kondisi yang sifatnya internal yang dikarnakan tuntutan lingkungan, situasi sosial serta fisik yang tidak bisa dikontrol. Kondisi ini sebagai penghambat aktivitas tiap individu, khususnya kerja mereka sedang bekerja.

Hipotesis Penelitian

Pengkajian ini memakai *Expectancy Theory* yang dikembangkan Victor H. Vroom sejak (1964) menjadi teori utama (*Expectancy Theory*) yang berbentuk sebuah motivasi. Dari teori ini, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas prilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut *Expectancy Theory* bisa mendampaki aktivitas tiap individu secara memandukan sebuah tindakan serta perhatian juga membagikan motivasi pada tiap individu guna merancang strategi yang selaras dengan keahliannya untuk meraih sebuah target yang sudah ditetapkan (Setiawan 2019).

Berdasarkan pada penelitian ini fenomena yang terjadi pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan karyawan karena tingkat absensi yang rendah, konflik yang dialami disebuah perusahaan, yang mana terdapat kolaborasi antar tiap pegawainya yang tidak harmonis, minimnya sebuah motivasi kerja yang membuat pegawainya tidak antusias dalam menuntaskan tugas kerjanya serta stres kerja yang dialami sebab tuntutan kerja diluar batas kemampuan tiap pegawainya.

Dari asumsi Narimawati (2019) menjabarkan bila Hipotesis bisa disebut sebagai prediksi awal tentang kaitan tiap variabel yang hendak diujikan faktanya. Melalui rumusan naskah pengkaji sebelumnya, sehingga hipotesis perlu terdapat kandungan sebuah implikasi yang jelas atas apa yang pengujinya nyatakan. Berlandasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Penelitian ini mendukung teori menurut Fitrianan (2019) konflik ialah sebuah kesalahpahaman akibat interaksi yang tidak sejalan dari segi asumsi serta persepsinya, yang berdampak pada tiap pihak terkait. Dampaknya bisa berupa negatif serta positif, sebuah dampak negatifnya ialah menyusutnya kinerja pegawai disebuah perusahaan. Sebuah konflik bisa mendampaki kinerja pegawai.

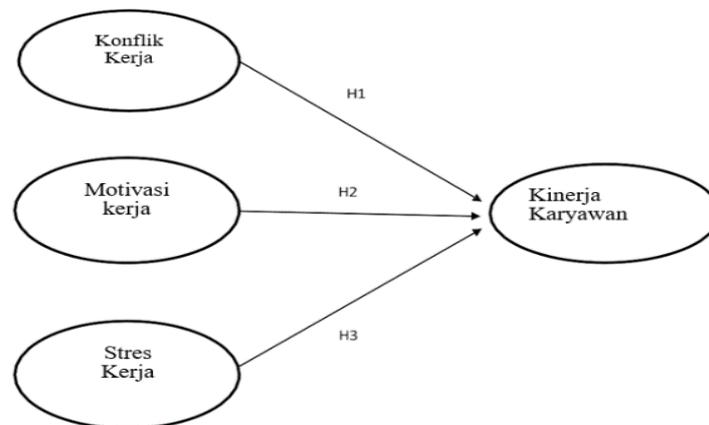
H₁: Konflik kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede

Motivasi secara sederhana dimaknai menjadi dukungan yang ada di diri tiap individu yang bersumber dari luar serta dalam dirinya guna melaksanakan sebuah hal dengan rasa antusias yang tinggi juga memakai semua keahliannya dalam meraih target yang diharapkan. Melalui asumsi Uno (2020:1) motivasi ialah dukungan yang mendorong tiap individu guna bertindak. Untuk kaitanya dengan pekerjaan, motivasi ialah aspek pendukung tiap pekerja dalam menghasilkan sebuah kinerja yang maksimal.

H₂: Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede

Rivai (dalam Astutik & Safitri, 2022) menjabarkan bila stres kerja mewujudkan ketidakstabilan antar psikis serta fisik yang bisa berdampak pada keadaan serta cara berpikir tiap individu. Dari asumsi Musran (2019) menjabarkan bila stres kerja ialah sebuah kondisi yang sifatnya internal yang dikarnakan tuntutan lingkungan, situasi sosial serta fisik yang tidak bisa dikontrol. Kondisi ini sebagai penghambat aktivitas tiap individu, khususnya kerja mereka sedang bekerja.

H3: Stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Sumber: Kerangka Berpikir (2024)

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penentuan sampelnya memakai cara *Non Probability Sampling* dengan sensus atau *Sampling Jenuh* ialah cara penetapan sampel bila seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Artha Budaya sebanyak 35 orang.

Teknis Analisis Data

Untuk menganalisa datanya melalui regresi linear berganda dan dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25 for *Windows*. Teknis analisa ini guna mengamati kaitan dengan linear antar tiap variabel yang hendak diujikan. Analisa ini bertarget guna mengamati arah hubungan dari masing-masing variabel bebas Konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja, dengan variabel terikat Kinerja Karyawan. Adapun rumus regresi linier berganda yang dipakai pengkajian ini ialah:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Konflik kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Stres kerja
- β_{1,2,3} = Koefisien regresi untuk variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,603	4,200		3,953	0,000
	X ₁	-0,426	0,181	-0,251	-2,347	0,025
	X ₂	0,606	0,138	0,495	4,379	0,000
	X ₃	-0,347	0,127	-0,276	-2,733	0,010

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh persamaan garis regresi linier antara secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$Y = 16,603 - 0,426 X_1 + 0,606 X_2 - 0,347 X_3$ Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

- 1) Konflik kerja
 Nilai koefisien untuk variabel Konflik kerja sebesar -0,426 dengan tingkat signifikansi 0,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila Konflik kerja berkurang, maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lainnya yaitu Motivasi kerja dan Stres kerja konstan.
- 2) Motivasi kerja
 Nilai koefisien untuk variabel Motivasi kerja sebesar 0,606 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila Motivasi kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja konstan.
- 3) Stres kerja

Nilai koefisien untuk variabel Stres kerja sebesar -0,563 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila Stres kerja berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lainnya yaitu Konflik kerja dan Motivasi kerja konstan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dipakai guna mengujikan tiap variabel dengan parsial. Apabila nilai T hitung lebih besar dari T tabel serta sign diatas 0,05, diasumsikan Ho ditolak yang dimaknai variabel independen secara parsial berdampak signifikan pada variabel dependen. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,603	4,200		3,953	0,000
	X1	-0,426	0,181	-0,251	-2,347	0,025
	X2	0,606	0,138	0,495	4,379	0,000
	X3	-0,347	0,127	-0,276	-2,733	0,010

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian menunjukkan (X₁) menampilkan arah negative sejumlah -0,426 serta sign t-hitung (X₁) 0,025 < 0,05 diasumsikan Ho ditolak, berarti terdapat dampak signifikan negative antar (X₁) pada (Y) terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tabanan Bali, ini dimaknai bila Konflik kerja menyusut sehingga Kinerja karyawan bisa menaik serta hipotesis terbukti.
- 2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Melalui Tabel 4 hasil pengujian menampilkan X₂ berarah positif sejumlah 0,606 serta sign t-hitung (X₂) 0,000 < 0,05 diasumsikan Ho ditolak, dimana terdapat dampak signifikan positif antar (X₂) pada (Y) terhadap PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede, artinya apabila Motivasi kerja karyawan meningkat sehingga kinerja pegawai bisa menaik juga hipotesis terbukti.
- 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Melalui Tabel 4 hasil pengujian menampilkan (X₃) berarah negative sejumlah -0,347 serta sign t-hitung (X₃) 0,010 < 0,05 diasumsikan Ho ditolak, dimana terdapat dampak signifikan negative antar (X₃) pada (Y) terhadap PT. BPR Artha

Budaya Sembung Gede Tabanan Bali, artinya apabila Stres kerja karyawan menyusut sehingga kinerja pegawai bisa menaik juga hipotesis terbukti.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden di PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tabanan Bali, dapat disimpulkan bahwa: (1) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah tingkat konflik kerja yang dialami karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola konflik dan stres kerja secara efektif serta mendorong peningkatan motivasi kerja di lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede Tabanan Bali dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pertama, dalam hal konflik kerja yang terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, ditemukan bahwa pernyataan “Saya menerima informasi yang berbeda dengan sumber informasi” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam komunikasi internal. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperbaiki alur komunikasi agar tidak terjadi perbedaan informasi yang dapat menyebabkan kesalahpahaman, proyek yang gagal, atau ketidakpuasan pelanggan yang berdampak pada citra dan keberlangsungan perusahaan.

Kedua, pada aspek motivasi kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, indikator dengan skor terendah adalah “Saya diberikan penghargaan atas keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.” Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian dari pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan kompetensinya. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas, serta menjadi panutan bagi karyawan lainnya. Ketiga, stres kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Pernyataan “Saya mendapatkan tugas yang terlalu sulit dan berlebihan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu” memiliki skor terendah, yang menunjukkan bahwa beban kerja perlu dievaluasi secara berkala. Manajemen diharapkan menyesuaikan tugas dengan kapasitas karyawan agar stres dapat diminimalkan dan kinerja tetap optimal.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 35 responden dari satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian ini terhadap perusahaan lain harus dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak responden dan memperluas cakupan industri agar hasilnya lebih representatif.

DAFTAR PUSTKA

- Afandi, S. A., & Pribadi, U. (2019). The capability of the Riau Malay Customary Institution (LAM) in realizing the Riau 2020 vision: Kapabilitas Lembaga Adat Melayu (LAM) Riau dalam mewujudkan visi Riau 2020. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 32(2), 196-208.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 145-157.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1), 65-78.
- Angsori, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan konflik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(3), 1-12.
- Arisanti, D. A., & Hakim, L. (2019). Pengaruh efikasi diri, regulasi diri dan kebiasaan belajar terhadap hasil belajar akuntansi biaya mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 7(3), 1-12.
- Akbar, G. A. M., Diniyah, A. N., Akbar, P., Nurjaman, A., & Bermard, M. (2019). Analisis kemampuan penalaran dan self-confidence siswa SMA dalam materi peluang. *Journal On Education*, 1(1), 14-21.
- Ambarwati, R., & Lestari, S. I. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. In *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)* (Vol. 5, pp. 2803-2810).
- Apryani, K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *SEIKO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 6(1), 931-942.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.

- Fatmawati, F., Sutrisno, S., & Firdhausy, H. S. (2019). Penerapan fungsi manajemen pada program usaha kesehatan sekolah di sekolah menengah pertama. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 3(2), 179-189.
- Fandi, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Koto Besar Dharmasraya dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Fauzi, U. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-181.
- Fitriana, A. I., & Febrianto, H. G. (2019). Pendekatan indeks Eckel dalam pengaruh asimetri informasi dan manajemen laba terhadap kualitas laporan keuangan. *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 3(1), 56-81.
- Fitriana, R. (2020). Pelatihan manajemen pengelolaan homestay di desa wisata Cikolelet, Serang, Banten. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 8-12.
- Fatra, O., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh pengembangan karier, penempatan jabatan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kubung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 79-93.
- Ghozali, M. T., Nugraheni, T. P., & Halimatussa'diyah, S. (2023). Pelatihan dasar manajemen bantuan hidup dasar (BHD) Karang Taruna Dusun Sribit dan Sekarsuli, Kapanewon Berbah, Sleman, Yogyakarta. *Jurnal Surya Masyarakat*, 5(2), 244-249.
- Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sales promotion pada PT. Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 702-712. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>
- Johnson, R. E., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2020). Understanding the dynamics of workplace conflict: Implications for HR practice. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100743. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100743>
- Kusumawijaya, I. K., & Adi, I. K. Y. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya*, 23(2), 131-141.
- Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.



- Kumiawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Luthan, P. L. A., Sitanggang, N., & Simarmata, J. (2019). Pengantar konsep manajemen proyek untuk teknik. *Jurnal Teknik*, 7(1), 45-59.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. A., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada program MDP Angkatan 2 PT Pegadaian Persero). *eProceedings of Management*, 7(2), 234-250.
- Mulyatini, N., Sumantri, S., & Narimawati, U. (2019). Model of intellectual capital and locus of control on the performance of public sector internal auditors through professional commitment. *Journal of Public Sector Performance*, 6(2), 15-29.
- Nusran, M. (2019). *Manajemen Penjualan Sistem Halal Produk Ayam Potong*. Nas Media Pustaka.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 11-17.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The effect of psychological work environment and workloads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 225-231). Atlantis Press.
- Olfimarta, D., & Wibowo, S. S. A. (2019). Manajemen modal kerja dan kinerja perusahaan pada perusahaan perdagangan eceran di Indonesia. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(1), 87-99.
- Oktaria, A. (2020). Hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 45-54.
- Pariani, N. P. N. R. (2024). Pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Artha Budaya Sembung Gede (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta satria dewata denpasar. *Emas*, 3(3), 202-216.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).



- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan Emas, 3(9), 126-137.
- Paradita, K. L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 155-168.
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2020). Evaluasi kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 123-135.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sagala, P. N., & Suryono, B. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 1-10.
- Sofyan, E. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Kereta Api Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 45-58.
- Sinambela, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, M. (2020). Analisis beban kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 15-24.
- Umar, H. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, A., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 32-45.
- Withaningsih, S. S. (2022). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(3), 12-23.