

**PENGARUH KONFLIK KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR NUSAMBA MANGGIS**

Ni Putu Viranitha Dewi Pertiwi¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: viranithadewi99@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan dan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih dari pihak perusahaan sehingga tercapainya prestasi kerja serta tujuan perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang baik nantinya berakibat penurunan kinerja dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. BPR Nusamba Manggis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel selain konflik kerja, motivasi kerja dan stress kerja, karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis.

Kata Kunci: konflik kerja, motivasi kerja, stress kerja, prestasi kerja.

I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Larasati, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat

perhatian dari pihak perusahaan karena potensi karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja yang mengarah pada tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:9) apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat pelatihan, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti

hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah konflik kerja. Menurut Rivai (2015) 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. 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 Angsori dkk (2018) dan Kusumawijaya dkk (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan, artinya peningkatan konflik menyebabkan penurunan prestasi kerja. Sedangkan menurut Nurrohmah dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan, artinya dapat menyebabkan para karyawan bersaing yang sehat untuk mencapai prestasi yang optimal.

Selain itu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja. Hasil penelitian Trisna dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Fatra dan Magdalena (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Rivai (2015) stress kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi oleh seseorang karyawan ketika beban kerja yang ditanggung cukup berat sehingga dapat menurunkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian Aldi dkk (2019) dan Trisna dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya karyawan dapat mengelola stress kerja dengan menjadikan stress sebagai hal yang positif, hal ini menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat.

PT. BPR Nusamba Manggis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan. PT. BPR Nusamba Manggis beroperasi sejak Februari 1990 yang berpusat di Jalan Raya Klungkung-Amlapura Desa Manggis, Kecamatan Manggis,

Kabupaten Karangasem, Propinsi Bali. Saat ini PT. BPR Nusamba Manggis memiliki 2 kantor cabang dan 5 kantor kas yang tersebar hampir seluruh kecamatan yang berada di kabupaten karangasem dan kabupaten klungkung. Berdasarkan hasil observasi awal maka ditemukan permasalahan yang terjadi bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan yang terlihat dari hasil yang belum memuaskan untuk perusahaan. Dari hasil observasi, kondisi diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu konflik, motivasi dan stress kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.**

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

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis?

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

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

II TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1974) disebut juga dengan teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan: *Need for achievement*, *Need for affiliation* dan *Need for power*. Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggungjawab.

Konflik Kerja

Menurut Hasibuan (2015) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap

emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, system hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik. Menurut Fitriana (2015) indikator konflik kerja adalah Kesalah komunikasi, Perbedaan tujuan, Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, Interdependensi aktivitas kerja dan Kesalahan dalam afeksi.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut

Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan sanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Indikator motivasi menurut Veithzal dan Basri (2016) adalah Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*), Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) dan Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Stres Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seseorang. Semakin tinggi stress yang dialami seseorang berarti semakin gigih seseorang memperjuangkan impian agar menjadi kenyataan. Stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress adalah persoalan yang rumit dan sangat pribadi, karena itu jenis dan tingkatan stress adalah yang dialami

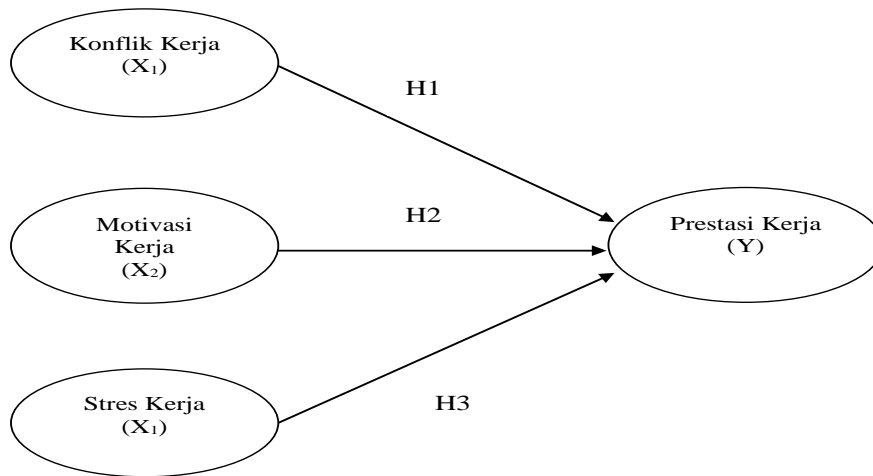
seseorang tidak sama (Wahyudi, 2017). Menurut Hasibuan (2016) indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja, yaitu Beban Kerja, Tekanan, Peralatan kerja yang kurang memadai, Konflik, Balas jasa yang terlalu rendah dan Masalah Keluarga.

Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Rulyati (2018), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, antara lain Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Kerjasama dan Inisiatif.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Fitriana (2013) konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik berpengaruh positif maupun negative, salah satu faktor negative yang ditimbulkannya itu menurunnya prestasi kerja karyawan pada sebuah organisasi. 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. Keadaan ini yang seharusnya menjadi salah satu perhatian khusus bagi manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan, karena jika hal ini dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya pengelolaan konflik kerja maka akan berdampak buruk pada keadaan karyawan dalam suatu perusahaan yang menerima tekanan dan dapat menurunkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian Nurrohmah dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini berarti Karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi, maka akan lebih sulit dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh

perusahaan. Angsori dkk (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap prestasi kerja. Kusumawijaya dkk (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya penurunan konflik menyebabkan peningkatan Prestasi kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

- H₁: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini mendukung teori Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Trisna dkk., (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Motivasi Kerja diturunkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun. Fatra dan Magdalena (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, ini berarti bahwa hubungan antara motivasi serarah dengan prestasi kerja. Semakin banyaknya pegawai diberikan motivasi maka semakin baik prestasi kerja pegawai. Yatipai dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimism yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas karyawan semakin maksimal. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Salmah (2015) stress menyebabkan dampak yang negative terhadap karir, karena stress mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga prestasi atau kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan. Stress kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi oleh seseorang karyawan ketika beban kerja yang ditanggung cukup berat sehingga dapat menurunkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan. Selain pada beban kerja, stress kerja timbul karena disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya konflik, jam kerja yang padat, dan system kerja dibawah tekanan.

Hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan Kusumawijaya dan Adi (2017) menyatakan bahwa stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya karyawan dapat mengelola stress kerja dengan menjadikan stress sebagai hal yang positif, hal ini menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat. Aldi dkk (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja yang dimiliki akan memberikan dampak negative dalam peningkatan prestasi kerja. Trisna dkk (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi stress kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis.

IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT BPR Nusamba Manggis yang berlokasi di jl. Raya Klungkung-Amlapura Manggis, Karangasem, Bali. Objek

penelitian ini adalah konflik kerja, motivasi kerja, stress kerja dan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah 50 orang karyawan PT. BPR Nusamba Manggis.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah

sensus. Berdasarkan teori tersebut, maka sampel dari penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. BPR Nusamba Manggis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9.470	2.107		4.495	0.000
Konflik Kerja (X ₁)	-0.180	0.078	-0.194	-2.309	0.025
Motivasi Kerja (X ₂)	1.122	0.128	0.749	8.767	0.000
Stress Kerja (X ₃)	-0.174	0.069	-0.215	-2.522	0.015
R					0,823
R Square					0,677
Adjusted R Square					0,656
F-hitung					32.141
Sig.					0,000

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 1 dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 9.470 - 0.180X_1 + 1.122X_2 - 0.174X_3$.
 Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa: $b_1 = -0,180$ artinya jika Konflik Kerja (X₁) ditingkatkan, dengan asumsi Motivasi Kerja (X₂) dan Stress Kerja (X₃) tidak berubah maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun.

$b_2 = 1,122$ artinya jika Motivasi Kerja (X₂) ditingkatkan, dengan asumsi Konflik Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₃) tidak berubah maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat.

$b_3 = -0,174$ artinya jika Stress Kerja (X₃) ditingkatkan, dengan asumsi Konflik Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak berubah maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.656. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Manggis sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji t (t-test)

a) Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Konflik Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel konflik kerja menunjukkan arah negatif -0,180 dengan signifikansi t 0,025 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel Konflik Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis.

b) Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif sebesar 1,122 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis.

c) Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Stress Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel stress kerja menunjukkan arah negatif sebesar -0,174 dengan signifikansi t 0,015 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel stress kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. BPR Nusamba Manggis.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. BPR Nusamba Manggis.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. BPR Nusamba Manggis, meningkatnya konflik kerja maka akan menurunkan prestasi kerja di PT. BPR Nusamba Manggis. Menurut Rivai (2015:999) 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. Sehingga dapat disimpulkan apabila terjadinya konflik kerja pada PT. BPR Nusamba Manggis maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurrohmah dan Sunuharyo (2018), Angsori dkk (2018) dan Kusumawijaya dkk., (2018) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. BPR Nusamba Manggis.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. BPR Nusamba Manggis, meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja di PT. BPR Nusamba Manggis. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif kepada karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis mempengaruhi para karyawan untuk mempunyai optimism yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas karyawan semakin maksimal. Hasil penelitian ini juga

didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisna dkk., (2021), Magdalena (2020) dan Yatipai dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. BPR Nusamba Manggis.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis, meningkatnya stress kerja maka akan menurunkan prestasi kerja di PT. BPR Nusamba Manggis. Menurut Rivai (2015) stress kerja adalah suatu

kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sehingga apabila karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis mengalami stress kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya konflik, jam kerja yang padat, dan system kerja dibawah tekanan dapat menurunkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kusumawijaya dan Adi (2017), Aldi dkk (2019) dan Trisna dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

bahwa jika motivasi kerja yang ada semakin baik maka prestasi karyawan akan meningkat.

3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis. Hal ini berarti bahwa jika stress kerja yang ada semakin meningkat maka prestasi karyawan akan menurun.

VI PENUTUP

Simpulan

1. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis. Hal ini berarti bahwa jika konflik kerja yang ada semakin meningkat maka prestasi karyawan akan menurun.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Manggis. Hal ini berarti

Saran

1. Konflik kerja dengan indikator “Perbedaan Dalam Penilaian atau Persepsi” mendapat tanggapan

responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk karyawan PT. BPR Nusamba Manggis, hendaknya mampu mengendalikan dan memposisikan diri agar tidak terjadi perbedaan dalam penilaian antara rekan kerja yang dapat menimbulkan konflik kerja.

2. Motivasi kerja dengan indikator “Kebutuhan akan afiliasi”, “Kebutuhan akan prestasi” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk karyawan PT. BPR Nusamba Manggis hendaknya selalu berusaha secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja

yang lebih baik dari rekan kerja dan selalu menjaga hubungan baik dengan teman sejawat di kantor.

3. Stress kerja dengan indikator “Masalah keluarga” dan “Beban kerja” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya karyawan PT. BPR Nusamba Manggis dapat menyelesaikan masalah-masalah keluarga yang dapat memicu munculnya stress kerja. Selanjutnya hendaknya PT. BPR Nusamba Manggis tidak memberikan beban kerja berlebih yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara. A. A. A. Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kusumawijaya, I. K., & Adi, I. K. Y. (2018). Dampak Konflik dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 23(2), 131-141.

Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 11-17.

Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap

- Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 514-523
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbkwonoayu Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 3(3), 335-347.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113-127.
- Trisna, I. K., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar. *Emas*, 2(2), 89-101.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, I. O. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan bagian pabrik asi Pg.Kebon agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 1-10.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 3(011), 1-7.