

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASSALAAM NIAGA
UTAMA**



TUGAS AKHIR

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat guna mencapai
gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

DWI KRISTANTO

NIM : 22120040

**PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

TUGAS AKHIR

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASSALAAM NIAGA UTAMA**

Oleh:
Dwi Kristanto
22120040

Disetujui dan dipertahankan di hadapan
Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 3 Januari 2026
Dosen Pembimbing



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H
NUPTK. 2557752653130143

PENGESAHAN PENGUJI

TUGAS AKHIR

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASSALAAM NIAGA UTAMA**

Oleh:
Dwi Kristanto
22120040

Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Tugas Akhir
Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 4 Februari 2026

Dewan Penguji

Andri Nurtantiono, S.E., M.M
Ketua

Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H
Anggota

: 
: 

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta


Adiva Silivan, S.M.B., M.M.
NUPTK. 5438767668131040

Kepala Program Studi S1 Manajemen


Muhammad Syihabuddin, S. Hum., M.M
NUPTK. 0256772673130313

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Kristanto

NIM : 22120040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASSALAAM NIAGA UTAMA adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam Tugas Akhir ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Tugas Akhir dan gelar yang saya peroleh dari Tugas Akhir ini.

Surakarta, 3 Januari 2026

Yang Menyatakan Pernyataan



087ANX241683032

Dwi Kristanto

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASSALAAM NIAGA UTAMA

Oleh :

Dwi Kristanto

e-mail : dwikrist1980@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah PT Assalaam Niaga Utama. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh dan diperoleh sampel penelitian berjumlah 175 responden. Data analisis menggunakan program IBM SPSS statistic 23. Untuk metode analisis data pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stress kerja, dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, Manajemen Sumber Daya, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK STRESS, AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASSALAAM NIAGA UTAMA.

By :

Dwi Kristanto

E-mail : dwikrist1980@gmail.com

This study aims to determine the influence of human resources on employee performance. This study uses a quantitative method using primary data obtained from a questionnaire. The population in this study is PT Assalaam Niaga Utama. Determination of the research sample using the saturated sampling method and obtained a research sample of 175 respondents. Data analysis using the IBM SPSS statistic 23 program. For data analysis methods in this study are descriptive tests, data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. The results of this study indicate that partially the variables of work stress and work conflict do not have a significant effect, while the variable of work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords : Work Motivation, Work Stress, Work Conflict, Resource Management, Employee Performance

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa yang meringankan langkah nya menuju majelis ilmu, maka akan diringankan oleh Allah Swt menuju surga. (Al-Hadits).”

“Pandanglah orang dibawahmu dan janganlah memandang orang diatasmu, agar kamu tidak mengingkari kenikmatan yang Allah Swt berikan kepadamu (HR. Muslim)”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mencapai gelar Progam Studi Sarjana (S1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku Ketua STIE Surakarta.
2. Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M. selaku Kepala Progam Studi Sarjana Manajemen STIE Surakarta.
3. Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan serta petunjuk kepada peneliti dalam penulisan skripsi.
4. Pimpinan PT Assalaam Niaga Utama yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam Menyusun skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan petunjuk hingga selesai skripsi ini.
6. Rekan semasa kuliah dan semua pihak yang telah memberikan bantuan yang berguna bagi penyusunan skripsi ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tulisan ini bisa bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan pada judul ini.

Surakarta, 4 Februari 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Batasan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Teori yang Relevan	8

B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesi	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	37
B. Jenis dan Sumber Data	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Definisi Operasional Variabel yg digunakan	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Metode Analisis Data	43
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Gambaran Umum Responden	51
C. Uji Kualitas Instrumen	59
D. Uji Asumsi Klasik.....	62
E. Pengujian Hipotesis.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
C. Keterbatasan.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Pencapaian Target Kinerja Karyawan	2
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. Tabel Definisi Variabel Operasional.....	42
Tabel 4. Tabel Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	51
Tabel 5. Tabel Distribusi Frekuensi Umur.....	52
Tabel 6. Tabel Distribusi Frekuensi Pendidikan	52
Tabel 7. Tabel Analisa Deskriptif Motivasi Kerja	53
Tabel 8. Tabel Analisa Deskriptif Stress Kerja	54
Tabel 9. Tabel Analisa Deskriptif Konflik Kerja.....	56
Tabel 10. Tabel Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	60
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Stress Kerja	60
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja	61
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 20. Hasil Uji t.....	65
Tabel 21. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian	33
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Pengisian Kuesioner	
Lampiran 2 : Kuesioner.....	
Lampiran 3 : Tabulasi Data.....	
Lampiran 4 : Hasil Olah Data	
Lampiran 5 : Hasil Uji Data	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yg tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yg terjadi di lingkungannya.

Namun, dengan perkembangan lingkungan yang selalu bergerak cepat, manajemen sumber daya manusia tidak lagi dirasakan mencukupi untuk mencapai tujuan secara optimal. Perusahaan untuk meraih tujuan tertentu harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia berfungsi sebagai titik perhatian utama organisasi dalam meningkatkan performa, sehingga bisa dikatakan bahwa SDM menjadi elemen penting yang krusial untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

“Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya” menurut Mathis (2020:77). Menurut Sedarmayanti (2020:98), bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja staf pegawai adalah salah satu elemen kunci yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Salah satu entitas yang menghadapi tantangan dalam hal performa adalah sebuah perusahaan retail yang bernama PT Assalaam Niaga Utama atau Assalam Hypermarket, yang telah berdiri sejak 2001. Setelah menginjak usia 24 tahun, perusahaan ini masih menemukan beberapa persoalan yang harus diatasi. Hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi dan solidaritas di antara para karyawan. Seseorang bisa menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki performa yang optimal, yang tentu saja berkontribusi pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, performa karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan. Berikut daftar pencapaian target kinerja karyawan pada tahun 2022-2024:

Tabel 1. Daftar Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Assalaam Niaga Utama Periode 2022-2024

N O	Penilaian kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Persenta se %	Ket	Persenta se %	Ket	Persenta se %	Ket
1	Pencapaian Target	70	Cukup	80	Baik	75	Cukup
2	Kualitas Kerja	87	Baik	82	Baik	75	Cukup
3	Kecepatan kerja	80	Baik	80	Baik	78	Baik
4	Efisiensi waktu	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup
5	Efisiensi tenaga	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6	keakuratan	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
	Jumlah	472		477		458	

Rata-rata	78%	Baik	79%	Baik	76%	Cukup
-----------	-----	------	-----	------	-----	-------

Sumber : PT Assalaam Niaga Utama, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir terdapat penurunan penilaian KPI (*key performance indicator*) karyawan PT Assalaam Niaga Utama. Kriteria pencapaian target kinerja karyawan yang ditetapkan yaitu 0-50 (Buruk), 51-64 (Kurang), 65-75 (Cukup), 76-90 (Baik), 91-100 (Sangat Baik). Berdasarkan tabel di atas pencapaian target kinerja karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama belum sepenuhnya maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan beberapa faktor antara lain faktor motivasi, konflik kerja dan stress kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi kerja, Stress kerja, dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama dengan mengetahui faktor-faktor yg mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan dapat melakukan perbaikan pada faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan keunggulan daya saing yang dapat diciptakan perusahaan, hal yang harus dicapai adalah meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sutrisno, 2019:123) yang dimaksud dengan “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”

Pemberian motivasi atau arahan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik motivasi kerja memberikan dampak yang

besar baik faktor eksternal maupun internal. Pemberian apresiasi atau penghargaan kepada karyawan terbaik yang mempunyai etos kerja yang bagus agar persaingan kerja didalam perusahaan sehat sehingga iklim lingkungan kerja sehat. Karakteristik motivasi kerja sangat dibutuhkan didalam perusahaan sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karakteristik stress kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui kondisi psikologis karyawan yang berlebihan. Pemberian tugas yang sesuai dengan porsi nya atau sesuai dengan kemampuan karyawan adalah upaya untuk mencegah terjadinya stress kerja yang berlebihan terhadap karyawan. Atau pemberian pelatihan kerja yang sebanding dengan tugas yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan.

Didalam perusahaan ada yang namanya konflik kerja antara divisi satu dengan divisi yang lain. Konflik kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja. Maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan meningkat sehingga apa yang direncanakan oleh manajemen akan segera tercapai.

Telah terdapat banyak penelitian mengenai motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Namun beberapa penelitian menghasilkan hasil yang kontradiktif. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan Yasa

(2022), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) berbanding terbalik menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff karyawan.

Stres di tempat kerja diduga memberikan dampak terhadap performa para karyawan. Stres merupakan kondisi yang mungkin dihadapi oleh semua orang, terutama para karyawan di dalam suatu perusahaan. Stres kerja, menurut Handoko (2020:200), adalah “keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan individu.” Penelitian yang dilakukan oleh Rochman dan Ichsan (2021), serta Effendy dan Fitria (2020), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Firda Nur Wijayanti, Jovi Iristian, dan Gisti Riza Adistie (2024) mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kehidupan manusia, termasuk dalam aspek pekerjaan, tidak dapat dipisahkan dari yang namanya konflik. Lita Wulantika dan Risma Purnama (2020:36) menerangkan bahwa konflik dapat menyebabkan stres yang muncul dalam lingkungan perusahaan, dan jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat memberikan dampak yang besar terhadap tujuan bisnis serta kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief, dan Randika Fandiyanto (2022) menunjukkan bahwa konflik dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

performa karyawan, sementara penelitian yang dilakukan oleh Namora (2020) memberikan pandangan yang berbeda, mengindikasikan bahwa konflik di tempat kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan penjelasan di atas serta menyadari pentingnya motivasi kerja yang sesuai dengan ekspektasi karyawan, serta pengaruh stress dan konflik di tempat kerja terhadap kesuksesan kinerja karyawan, peneliti merasa terdorong untuk melanjutkan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA dan KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASSALAAM NIAGA UTAMA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, diperoleh rumusan masalah antara lain :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Assalaam Niaga Utama?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Assalaam Niaga Utama?
- c. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, Batasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Assalaam Niaga Utama.
2. Pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.
- b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.
- c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

E. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pendalaman dan pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Assalaam Niaga Utama.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam memperdalam pengetahuan bagi para akademisi. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, terutama bagi peneliti yang memiliki fokus yang serupa.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan dampak positif dan manfaat demi menunjang meningkatnya produktifitas kinerja karyawan yang ada di PT Assalaam Niaga Utama.

b. Manfaat Praktis

Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai bahan pertimbangan tambahan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan wawasan dan pemahaman yang mendalam berkaitan dengan motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dalam sebuah struktur lembaga, bisnis, atau organisasi yang ditujukan untuk menarik, meningkatkan, dan menjaga kinerja kerja yang optimal serta efisien. Hasibuan (2021: 10).

Manajemen SDM adalah proses yang berkaitan dengan usaha untuk memaksimalkan potensi karyawan atau anggota melalui berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu demi mencapai tujuan organisasi menurut Emron (2020:10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berlangsung terus-menerus yang ditujukan untuk memberikan organisasi dan kelompok dengan tenaga kerja yang tepat, sehingga mereka dapat ditempatkan di bagian dan lokasi yang sesuai pada saat organisasi membutuhkan mereka, menurut Permana (2022).

Merujuk pada definisi manajemen sumber daya manusia, dapat digaris bawahi bahwa keberadaan manajemen ini sangat krusial dalam usaha untuk meningkatkan performa dan mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021: 21) menyatakan ada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses merancang tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien agar bisa memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur seluruh karyawan dengan cara menentukan pembagian tugas, hubungan kerja, penyerahan wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas yang melibatkan pengarahan semua karyawan agar mau berkolaborasi dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas mengontrol semua karyawan agar mematuhi aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5) Pengadaan

Pengadaan merupakan serangkaian langkah yang mencakup pencarian, pemilihan, penempatan, pengenalan, dan proses orientasi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta etika karyawan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan.

7) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan kesetiaan karyawan, sehingga mereka tetap termotivasi untuk bekerja hingga masa pensiun.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut studi yang dilakukan oleh Fahmi (2021:188), kinerja merupakan hasil dari suatu rangkaian proses yang diacu dan diukur dalam rentang waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja merupakan output yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab mereka untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh

organisasi tersebut dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta beretika, menurut Pranata (2020).

Menurut penelitian Anwar Prabu Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai tanggung jawab yang dipikul.

Berdasarkan berbagai definisi dari ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu proses tertentu dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2020:272) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor lingkungan eksternal organisasi
 - a. Ekonomi
 - b. Politik
 - c. Sosial budaya masyarakat
 - d. Agama
 - e. Kompetitor
- 2) Faktor internal organisasi
 - a) Budaya organisasi
 - b) Iklim organisasi

- c) Faktor Pegawai
- d) Etos kerja
- e) Disiplin kerja
- f) Kepuasan Kerja

c. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2020:80) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kinerja seorang individu dianggap baik jika hasil yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih tinggi atau setidaknya sebanding dengan target yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas

Kinerja pegawai juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. seorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas atau output yang telah dihasilkan karyawan tersebut.

3) Efisiensi dalam melaksanakan kerja

Aspek waktu juga menjadi faktor penting dalam menilai kinerja seseorang. Selain tidak mengabaikan kualitas dan jumlah hasil yang perlu dicapai, seorang individu dianggap memiliki kinerja

yang baik jika ia mampu menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya atau bahkan melakukan efisiensi waktu.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019: 52), motivasi kerja merujuk pada suatu kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat individu dalam melaksanakan tugas-tugas agar mereka dapat saling berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan terhubung dengan segala upaya mereka untuk mencapai tingkat kepuasan.

Motivasi kerja adalah sebuah hasrat yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena adanya inspirasi dan dorongan untuk menjalani kegiatan dengan tulus, perasaan bahagia, serta penuh keseriusan sehingga hasil dari kegiatan yang dikerjakan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas, menurut Afandi (2021:23).

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2021:109) motivasi kerja adalah prangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari berbagai penjelasan dari para pakar, dapat disimpulkan bahwa dorongan untuk bekerja adalah serangkaian proses yang muncul dari dalam diri seseorang, yang mengarahkan serta mempertahankan perilaku individu menuju sasaran yang ingin diraih.

b. Faktor Motivasi Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2021:24) yaitu :

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk bertahan hidup mencakup aspek-aspek seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lain-lain.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga muncul suasana damai, harmonis, dan penuh harapan.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari pegawai serta masyarakat sekitar.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang diraih melalui kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik demi hasil kerja yang memuaskan.

c. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian :

1) Pendorong utama: faktor yang dapat dinilai dengan uang.

2) Semi pendorong utama.

3) Pendorong non material: aspek yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti :

- a. Penempatan yang sesuai
- b. Latihan yang terencana
- c. Promosi produk
- d. Pekerjaan yang terjamin
- e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- f. Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas liburan
- i. Perawatan kesehatan
- j. Tempat tinggal dll.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015:294) indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi adalah diantaranya :

1) Energi pendorong atau naluri

Sebuah dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Tekad

Dorongan untuk melakukan tindakan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3) Kesiediaan

Bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabaikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan.

4) Kewajiban

Hal yang diwajibkan untuk dilaksanakan dengan penuh keharusan.

5) Kemampuan

Kemampuan melakukan pola tingkah laku yang kompleks tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

4. Stress kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah ktegangan yang memberi dampak ketidakseimbangan psikologis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta kondisi diri pribadi menurut Hasibuan (2022).

Menurut Dian (2024), tekanan di tempat kerja adalah situasi yang muncul akibat tuntutan tugas yang terlalu banyak, batas waktu yang ketat, atau minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Tekanan di tempat kerja mengacu pada perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Gejala dari stres ini bisa terlihat dari ketidakstabilan emosional, perasaan tidak bahagia, keinginan untuk menyendiri, kesulitan tidur, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, dan lain-lain, menurut Mangkunegara (2021:37).

Dari pemahaman sejumlah ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja merupakan kondisi yang dialami oleh karyawan akibat stres atau beban yang berlebihan yang dapat memengaruhi keseimbangan emosi karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali penyebab yang mengakibatkan stres kerja demi membantu karyawan dalam mengelola tekanan yang mereka hadapi.

b. Gejala-Gejala Stress Kerja

Perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang di tempat kerja pasti akan memunculkan sejumlah tanda atau gejala yang menunjukkan bahwa orang tersebut tengah mengalami stres akibat pekerjaan.

Menurut Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2020: 163-164) bahwa hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu, yaitu :

1) Gejala Psikologis

Gejala psikologis yang ditemukan dalam penelitian mengenai stress kerja meliputi :

- a) Rasa cemas, ketegangan, kebingungan, serta mudah tersinggung.
- b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c) Sensitif dan hyperreactivity.
- d) Menyimpan emosi, menarik diri, dan mengalami depresi.
- e) Komunikasi yg tidak efektif.

- f) Perasaan terasing dan tersisih
- g) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja.
- h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i) Kehilangan spontanitas serta kreativitas.
- j) Penurunan rasa percaya diri

2) Gejala Fisiologis

Berikut gejala – gejala utama yg utama yang terjadi saat stress kerja, antara lain :

- a) Denyut jantung meningkat, tekanan darah naik, dan berisiko mengalami penyakit jantung atau pembuluh darah.
- b) Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: adrenalin dan non-adrenalin).
- c) Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung.
- d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e) Tubuh terasa lelah secara fisik, dan berisiko mengalami kelelahan kronis.
- f) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g) Gangguan pada kulit dan gangguan tidur.
- h) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3) Gejala Perilaku

Berikut gejala perilaku yang utama dari stress kerja, antara lain :

- a) Menunda pekerjaan, menghindari tugas, dan mengambil cuti tanpa alasan.
- b) Menurunnya prestasi dan produktivitas.
- c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e) Perubahan pola makan yang berlebihan (mengurangi makan) sebagai cara menarik diri, menyebabkan penurunan berat badan tiba-tiba dan mungkin disertai tanda-tanda depresi.
- f) Perubahan pola makan yang berlebihan (makan terlalu banyak) sebagai cara mengurangi stres, menyebabkan obesitas.
- g) Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalisasi.
- i) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j) Beresiko untuk melakukan bunuh diri.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Braham (dalam Nusran, 2019: 74-75) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda- tanda berikut:

1) Fisik

Fisiknya bisa berupa kesulitan untuk tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, kesulitan buang air besar, gangguan pencernaan, nyeri pada usus, gatal-gatal di kulit, nyeri di punggung, ketegangan pada urat di bahu dan leher, keringat berlebihan, perubahan selera makan, tekanan darah tinggi, serangan jantung, dan kehilangan energi.

2) Emosional

Dalam hal emosional, seseorang mungkin mudah marah, mudah tersinggung, terlalu sensitif, gelisah, dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, merasa sedih, mudah menangis, depresi, gugup, agresif terhadap orang lain, mudah bermusuhan, mudah menyerang, serta mengalami kelesuan mental dan intelektual seperti mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, kesulitan berkonsentrasi, sering melamun berlebihan, dan pikiran hanya terus terus terpaku pada satu hal saja.

3) Interpersonal

Dalam hubungan interpersonal, bisa terjadi sikap acuh terhadap orang lain, menurunnya kepercayaan terhadap orang lain, mudah mengingkari janji, suka mencari kesalahan orang lain,

menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, serta mudah menyalahkan orang lain.

Indikator Stress kerja berdasarkan pernyataan dari Afandi (2018:179-180) yaitu :

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

5. Konflik kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah perbedaan atau ketidaksepahaman yang terjadi antara individu, kelompok, atau organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya hambatan dalam komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, nilai, dan

pandangan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Menurut Rivai (2020:999), konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini biasanya terjadi karena mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau melakukan kegiatan kerja yang sama, atau karena perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi yang mereka miliki. Davis dan Newstrom (2020:189) juga menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2020:199), konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat yang didasari oleh ambisi dan sikap emosional untuk memperoleh kemenangan.

Jika tidak segera diselesaikan, konflik kerja dapat menyebabkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan rasa frustrasi. Konflik kerja juga dijelaskan sebagai perselisihan atau pertentangan antara dua orang atau dua kelompok, di mana perbuatan satu pihak bertentangan dengan perbuatan pihak lain, sehingga mengganggu salah satu atau kedua belah pihak (Hardjana dalam Wahyudi, 2020:54).

Selain itu, konflik kerja juga terjadi karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja, atau karena perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi (Handoko dalam Nawawi, 2020:289).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua belah pihak atau lebih karena adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan terkait tujuan dan nilai.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan menangani konflik kerja dengan memberikan pelatihan agar para karyawan dapat mengelola konflik secara baik.

b. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Menurut Rivai (2020:10) bentuk bentuk konflik dapat dibagi atau dibedakan dalam beberapa perspektif dan dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu :

- 1) Berdasarkan siapa yang melakukan konflik
- 2) Berdasarkan siapa yang menyebabkan
- 3) Berdasarkan hasil atau dampaknya

Berdasarkan siapa yang melakukan konflik, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi seseorang yang mengalaminya.

Sedangkan berdasarkan penyebabnya, konflik terjadi karena para pihak yang bertikai ingin memperoleh keuntungan pribadi, atau karena munculnya perbedaan pendapat, penilaian, dan norma. Sementara itu berdasarkan dampaknya, konflik bisa bersifat positif atau negative.

Menurut Rivai (2020), berikut beberapa bentuk konflik dalam batas pengaruhnya terhadap perusahaan, yaitu :

- 1) Konflik fungsional adalah konfrontasi antar kelompok yang meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Konflik disfungsional adalah interaksi antar kelompok yang merugikan perusahaan atau menghalangi pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Konflik dan kinerja perusahaan

Konflik bisa memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan cara mengelolanya.

Bagi setiap perusahaan, tingkat konflik yang optimal bisa dianggap sangat berguna, membantu mencapai keberhasilan yang positif. Di satu sisi, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerja perusahaan bisa buruk. Di sisi lain, jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan menyebabkan kekacauan yang bisa mengancam kelangsungan hidup perusahaan

Penelitian menurut Robbins (2020) konflik adalah proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu atau seseorang yang menjadi prioritas kepedulian pihak pertama.

1) Konflik intra individu

Yaitu konflik yang dialami seseorang karena tekanan dari luar, seperti peran dan harapan yang diberikan, yang tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan atau inginkan.

Contoh : A sebagai seorang pejabat perusahaan disuruh oleh atasannya menjamu tamu perusahaan ke diskotik untuk minum minum, padahal ia amat religius dan tak pernah mengunjungi tempat-tempat hiburan seperti diskotik

2) Konflik antar individu

Yaitu konflik yang terjadi antara dua orang yang berada dalam satu kelompok atau antara dua orang yang berada di kelompok yang berbeda.

Contoh: Konflik antara X dan Y yang kebetulan bekerja pada bagian yang sama di sebuah perusahaan.

3) Konflik antar kelompok

Yaitu konflik yang terjadi secara kolektif antara satu kelompok dengan kelompok lain.

Contoh: Konflik antar kelompok kerja A dan kelompok kerja B di dalam bagian yang sama, atau antara kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda.

4) Konflik organisasi

Yaitu konflik yang terjadi antar unit dalam organisasi, dapat bersifat struktural maupun fungsional.

c. Indikator Konflik Kerja

Menurut Winardi (2015:169), berikut beberapa yang menjadi indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Konflik fungsional
 - a. Bersaing meraih penghargaan
 - b. Bergerak menuju SDM unggul
 - c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
 - d. Dorongan melakukan perubahan.
- 2) Konflik disfungsional
 - a. Mendominasi diskusi
 - b. Ketegangan
 - c. Benturan kepribadian
 - d. Perselisihan antar individu

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
I	Firda Nu Wijayanti, Jovi Iristiar dan Gisti Riz Adistie (2024)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja Terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT Maxipro Group Indonesia	Variabel independen: stress kerja, beban kerja, variabel dependen: kinerja karyawan	Uji validitas konvergen Uji validitas diskriminan Uji <i>composite reliability</i> dan AVE Uji hipotesis pengaruh tidak langsung Uji Hipotesis pengaruh langsung Koefisien determinasi	Stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
II	Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (202	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT Tekad Karya.	Variabel Independen konflik kerja, stress kerja variabel dependen kinerja karyawan	Uji validitas Uji reliabilitas Uji asumsi klasik Uji multikolinearitas	Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

III	Syahril Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, ,Fitra, Yasa (2022)	<i>The effect of work discipline, works motivation, employee commitment and work experience on employee performance in Publicwork and space planning in karimun regency</i>	Variabel Independen: <i>Work discipline, work motivation, employee commitment and work experience</i> Variabel dependen: <i>Employee performance</i>	Uji Regresi Linier Berganda uji t uji F Koefisiensi determinasi	Disiplin kerja motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
IV	Rohman dan Ichsan (2021)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi	Variabel independen: Beban kerja, Stress kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Uji t Uji f Uji instrument Uji Asumsi klasik Analisis korelasi regresi berganda	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

V	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia	Variabel independen: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Regresi linier berganda Uji t Uji F Koefesien determinasi	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
VI	Cahyono dan Mardikaningsih (2021)	Pengaruh motivasi kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto	Variabel independen: Motivasi kerja kesehatan dan keselamatan kerja Variabel dependen: kinerja pegawai	Uji reliabilitas regresi linier berganda Uji t Uji f Koefesien determinasi	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Gisti Riza Adistie Firda Nur Wijayanti, dan Jovi Iristian (2024), Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022), Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Yasa dan Fitri (2022), Rohman dan Ichsan (2021), Rahmat Hidayat (2021), Cahyono dan Mardikaningsih (2021),

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat disimpulkan adanya persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Firda Nur Wijayanti, Jovi Iristian dan Gisti Riza Adistie (2024) yaitu menguji stress kerja sebagai variabel independen dan menguji kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian Firda Nur Wijayanti, Jovi Iristian dan Gisti Riza Adistie (2024) terletak pada obyek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Maxipro Group Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) yaitu menguji konflik kerja sebagai variabel independen dan menguji kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) terletak pada obyek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Tekad Karya, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Syahril, Khadafi, Hutasoit dan Andykhatria, Fitra dan Yasa (2022) yaitu menguji motivasi sebagai variabel independen dan menguji kinerja karyawan

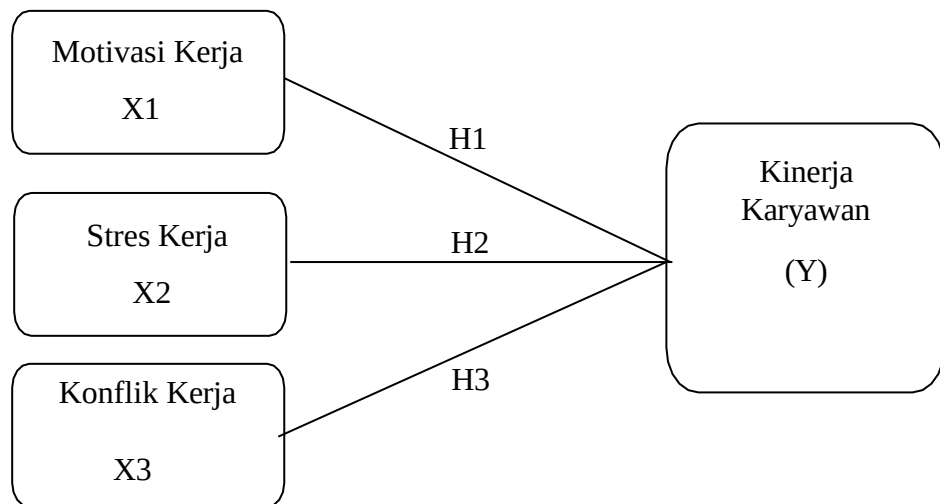
sbagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian Syahril, Khadaffi, Andykhatria, Fitra, dan Yasa (2022) terletak pada obyek penelitian, pnelitian terdahulu dilakukan pada Badan dan Perencanaan Kabupaten Karimun, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Rochman dan Ichsan (2021), yaitu menguji stress kerja sebagai variabel independen dan menguji kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian terletak pada obyek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Rahmat Hidayat (2021), yaitu menguji motivasi kerja sebagai variabel independen dan menguji kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian terletak pada obyek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Surya Yoda Indonesia, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Cahyono dan Mardikaningsih (2021), yaitu menguji motivasi kerja sebagai

variabel independen dan menguji kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah pada penelitian terletak pada obyek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat seperti skema dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020: 64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan.” Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, berdasarkan hal tersebut perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Assalaam Niaga Utama

Menurut Sutrisno (2020:109), motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Sehingga, motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya di sebuah instansi. Motivasi juga bisa mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik terhadap perusahaan. Sebagaimana mestinya atasan memberikan motivasi secara intrinsik, ekstrinsik, sosial dan psikologis. Motivasi secara intrinsik atasan wajib memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi. Motivasi ekstrinsik atasan wajib memberikan tunjangan atau gaji lebih terhadap karyawan yang memiliki beban kerja yang di atas rata-rata. Serta atasan wajib memberikan motivasi secara sosial dan psikologis terhadap karyawan tanpa membedakan satu sama yang lain dengan tujuan agar meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan

Yasa (2022), Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

B. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama

Menurut Mangkunegara (2021:37), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam bekerja. Stres kerja ini bisa terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, merasa cemas, dan lain-lain. Untuk itu, hubungan antara atasan dan karyawan harus baik agar bisa menjalankan usaha di dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi atasan sering memberi tugas atau beban yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Atasan kurang berkomunikasi dengan karyawan hal ini dapat mengakibatkan kurangnya rasa nyaman yang diberikan ketika berada di perusahaan.

Penelitian Rohman dan Ichsan (2021), serta Effendy dan Fitria (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

C. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama

Menurut Wirawan (2020:1), konflik adalah kondisi dimana terjadi perbedaan. Perbedaan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan status sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik, serta keyakinan, merupakan penyebab munculnya konflik.

Hubungan antara karyawan dengan karyawan atau atasan harus baik, hubungan yang baik itu baik secara individu maupun tim. Hubungan yang tidak baik antara karyawan dengan atasan yang sering terjadi dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik yang membuat tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama.
2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama, sehingga hipotesis kedua tidak berpengaruh.
3. Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Assalaam Niaga Utama, sehingga hipotesis ketiga tidak berpengaruh.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT Assalaam Niaga Utama
 - a. Diharapkan untuk karyawan selalu memotivasi diri sendiri atau satu sama lain untuk menjadi karyawan terbaik setiap tahunnya. Atau atasan memberikan penghargaan setiap tahunnya kepada karyawan terbaik agar seluruh karyawan termotivasi memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan.
 - b. Diharapkan pihak manajemen mengevaluasi tingkat tugas yang diberikan setiap karyawan baik secara tanggung jawab besar disesuaikan dengan tingkat penerimaan. Tugas yang diberikan disesuaikan antara jabatan supervisor dengan staff karena bedanya pendapatan dan beban tanggungjawab yang berbeda

- c. Diharapkan pihak manajemen dalam menyeleksi pengangkatan jabatan karyawan melakukan test agar terjadinya persaingan secara sehat. Dengan menyeleksi setiap divisi yang memiliki kemampuan unggulan untuk diajukan kenaikan jabatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan peneliti ini mampu menjadikan referensi dan dapat meningkatkan hasil penelitian dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penyebaran kuisioner dilakukan melalui g-form diisi oleh pihak karyawan PT Assalaam Niaga Utama, sehingga peneliti tidak memantau satu persatu dalam pengisian kuisioner tersebut. Jadi terdapat kemungkinan responden mengisi kuisioner tersebut dengan tidak sungguh-sungguh sehingga mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi pada objek penelitian ini.
2. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan ini hanya dilakukan pada PT Assalaam Niaga Utama sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ditempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Qomariah dan Hafidzi. 2019. “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember”. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4 No. 1, Hlm. 47-62.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing, Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan
- Ahmad, Tew, dan Taroreh, .2019. “Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF group manado”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 3.
- Andayani Marfuah, 2020. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat”. *MOTIVASI*, Vol. 5, No. 1, Hlm. 797-804.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Suakarta.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.Center for Academic Publishing Servive, Yogyakarta.
- Cahyono, H., dan Mardikaningsih, R .2021. “Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto”. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, Vol. 1, No. 2, Hlm. 11-20.
- Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, Vol. 2, No. 2, Hlm. 321-330. Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2, No. 2, Hlm. 49-61.
- Fadilah & Hidayat. 2019. “The Influence Of Educational Background And Work enviroment On Employees Performance At PT. Three Cast Indonesia”. *Advances in Social Science, education and Humanities research*. Vol. 337, Hal. 187 – 191.

- Flippo, Ria Puspita Sari, 2020. “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung”. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol. 1 , No. 1.
- Frilly Andriasa. 2020. “The Influence Of Job Placement And Dicipline Employer Performance In PT U-Winfly”. European Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 36, Hlm. 86–95.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS.
- . 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2021. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasibuan, M. S. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- . Malayu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra, Rahayu Putri.2021 “Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto”. Jurnal Ilmu Manajemen (BION), Vol. 1, No. 2, Hlm. 11-20.
- Kartono, Kartini. 2021. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kresmawan, Kawiana dan Mahayasa, 2021. “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), Vol. 3, No. 2, Hlm. 75-84.
- Mangkunegaran, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers: Jakarta.
- Moeheriono. 2020. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Muzerika, Hasnita, dan Iskandar. 2019. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah
- Naa’imah & Farida. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat

- Surabaya”. Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik. Vol. 1, No. 2, Hlm. 159 – 169.
- Namora, I. 2020. “Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana”. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 6, No. 2, Hlm. 76-88.
- Nawawi, Hadari. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Netisemito, Alex. 2020. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nilla dan Febriansyah . 2018. “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Abadi Makmur Surabaya)”. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), Vol. 6, No. 5. Hlm. 108-118
- Novia Eka Maisuri dan Rusdi. 2021. “Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT ArgoSinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh”. International Journal of Social Service and Research, Vol. 1, No. 3, Hlm. 1-7.
- Noor, Any. 2019. Management Event. Alfabeta, Bandung
- Parashakti & Ekhsan. 2020. “The Effect of Discipline and motivation on employee Performance in PT. Samsung Elektronik Indonesia”. Vol. 2, No. 3, Hal. 653 – 660.
- Permadi, Landra., Kusum dan Sudja. 2018. “The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances”. International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 6, No. 2, Hlm. 1248-1258.
- Pratama dan Elistia, Erna. 2020. “Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z”. Jurnal Ekonomi: Journal of Economic, Vol. 11, No. 02.
- Priyatno, D. (2020). Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Penerbit Gava Media.
- Putra, Suwendra Dan Bagia. 2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Tekstil Indonesia Semarang)”. Ejournal ilmu administrasi bisnis, Vol. 3, No. 2, Hlm. 351–362.
- Rahmad Hidayat (2021) “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia”. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 5, No. 1, Hlm. 16-23.

- Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia". Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 1, Hlm. 1-22.
- Saripuddin & Handayani. 2021. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol. 8, No. 10, Hlm. 419-428
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Jakarta
- Siagan. 2020. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Gunung Agung, Jakarta
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1, Hlm. 178-190.
- Sugiyono, dan Susanto, 2020. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sutikno. 2020. Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Holistica Lombok, Lombok.
- Sutrisno, . 2020. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, A., Fitra, M. A., & Yasa, I.
- W. C. (2022). "The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency". International Journal of Educational Review, Law And Social Science (IJERLAS), Vol. 2, No. 2, Hlm. 321-330.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, fitrian dan Yasa, 2022 . The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee

- Thoha, Miftah. 2020. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tobing dan Zamora, 2019. “Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kejadian Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam”. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 3, Hlm. 549-562.
- Umar, Husein. 2020. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta Vol. 1, No. 2, Hal. 115 – 130.
- Wartono. 2020. “Pengaruh Stres Kerja ,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Volta Di Semarang)”. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Wirawan, Bagia Dan Susila .2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persindo Sejahtera”. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 48–63
- Wokas dan Saerang,. 2022.”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 3, Hlm. 56-68.

Lampiran 1 : Surat Izin Pengisian Kuisisioner

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Karyawan PT Assalaam Niaga Utama

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini untuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, STRESS DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT ASSALAAM NIAGA UTAMA”**.

Kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan dan pendapat pribadi Bapak/Ibu/Saudara adalah sebuah bantuan yang sangat berharga untuk saya. Jawaban dari pertanyaan tersebut akan sangat membantu kelancaran penelitian saya dan setiap data diri responden akan saya rahasiakan.

Terimakasih dalam kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner.

Surakarta, 1 September 2025

Dwi Kristanto

KUISIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASSALAAM NIAGA UTAMA

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh diisi inisial)
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki ☐ b. perempuan ☐
3. Umur : a. 20 – 25th ☐ b. 25-30th ☐
c. 30-35th ☐ d. >35th ☐
4. Pendidikan : a. SMP ☐ b. SMK ☐
: c D1-D3 ☐ d. S1 ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Berilahtanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban dan tidak akan berpengaruh sama sekali terhadap penelitian atas kinerja anda di tempat kerja. Kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya berfungsi sebagai bahan penelitian saja. Terdapat lima alternatif jawaban yaitu:

SS : Sangat setuju
SS : Setuju
N : Netral
S : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. KRITERIA ALTERNATIF JAWABAN

SS : Sangat setuju (5)
SS : Setuju (4)
N : Netral (3)
S : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

IV. LEMBAR KUISIONER

A. MOTIVASI KERJA (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu fokus untuk mencapai target					
2	Saya memiliki keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat					
3	Saya akan dating lebih cepat jika ada pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian segera					
4	Bekerja dengan maksimal merupakan kewajiban saya sebagai karyawan					
5	Saya berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan workshop yang diadakan perusahaan					

B. STRESS KERJA (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas-tugas yang saya kerjakan					

	sering memberatkan dan mempengaruhi mental saya					
2	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu membuat saya merasa sakit kepala dan pusing					
3	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar pekerjaan pada saat bekerja sehingga pikiran saya menjadi kacau					
4	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga sering membuat saya gelisah					
5	Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan					
6	Saya merasa kehilangan konsentrasi Ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan.					
7	Saya mengalami kesulitan untuk tidur karena memikirkan masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan					
8	Saya merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan rekan kerja.					

C. KONFLIK KERJA (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan adanya persaingan dengan rekan kerja yang mendorong masing-masing karyawan berlomba dalam meraih prestasi.					
2	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
3	Saya merasakan adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang merangsang kreativitas saya dalam bekerja.					
4	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat saya untuk bekerja lebih baik.					
5	Saya merasakan adanya individu yang mendominasi saat berdiskusi tentang pekerjaan yang tidak menerima masukan dari rekan kerja yang lain.					
6	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja.					

7	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
8	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik					
2	Saya selalu menjaga kualitas dari hasil pekerjaan saya					
3	Saya telah bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
4	Saya akan bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5	Saya selalu datang ke perusahaan tepat waktu					

6	Saya selalu pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Bekerja secara tim dapat membuat pekerjaan menjadi cepat selesai					
8	Saya memberikan saran kepada karyawan lain yang membutuhkan					
9	Bekerja secara tim dapat membuat hasil kerja lebih berkualitas.					

Sumber : Novita Sari (2023)