

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO**

*THE EFFECT OF CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT.  
BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO*

Oleh :  
**Gabreila Wenur<sup>1</sup>**  
**Jantje Sepang<sup>2</sup>**  
**Lucky Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[gabreilapricilia@gmail.com](mailto:gabreilapricilia@gmail.com)

<sup>2</sup>[sepangjantje@yahoo.com](mailto:sepangjantje@yahoo.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak** : Umumnya kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain konflik kerja dan stres kerja yang terjadi di dalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 77 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sebaiknya PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

**Kata Kunci** : konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan

**Abstract**: Generally, the performance of employees in a company doesn't always have an increase but sometimes the performance of employees decreased. This is due to several factors that can lead to decreased employee performance, such as conflict and work stress that occur in the company. This objective of the study was to determine the simultaneous and partial effect of conflict and work stress to employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Manado. The Data was obtained by handing questionnaires to 70 employess of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. The analytical method used in this research is Multiple Regression Analysis. Simultaneous hypothesis test showed that conflict and work stress have significant influence. Partial hypothesis test showed that conflict have significant influence and work stress doesn't have significant influence to employees performance. preferably PT. BNI Branch Manado gives special attention to every employee who has problems among colleagues about work that causes conflict and job stress so that employee performance can increase.

**Keywords** : conflict, work stress, employees performance

---

**PENDAHULUAN****Tujuan Penelitian**

Dalam Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan oleh Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Umumnya kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain stres kerja dan konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut.

Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menumbuhkan hal-hal negatif yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. (Tamauka, dkk. 2015)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.
2. Konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.
3. Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.

---

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penkoordinasian, pelaksana dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012 :2).

**Konflik Kerja**

Konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan (Aditama, newstrom, 2010). Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan intention to quit. (Tamauka, dkk. 2015).

**Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2009 : 1008).

**Kinerja Karyawan**

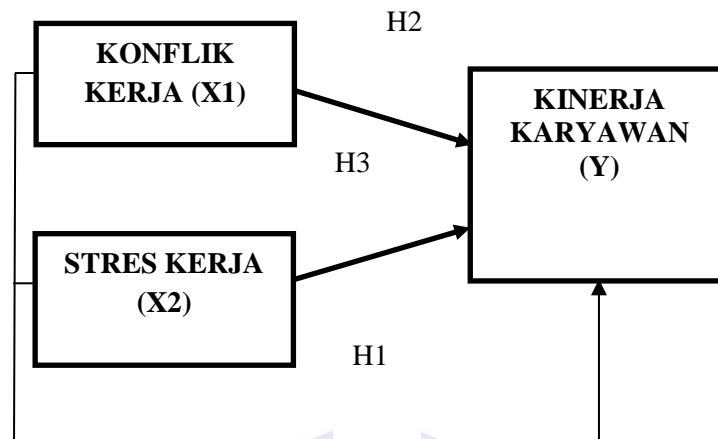
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda, 2006 : 121)

**Penelitian Terdahulu**

Cendhikia Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2016 dengan judul penelitian Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. Berdasarkan hasil analisis *path* yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,817 yang berarti hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 81,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2015 dengan judul penelitian Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Berdasarkan hasil analisis *path*, diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7522 yang berarti hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 75,22%. Sedangkan sisanya sebesar 24,78% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.



**Kerangka Pemikiran****Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber:Kajian Teori 2017***Hipotesis Penelitian**

- H1 : Apakah konflik kerja, stress kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.
- H2 : Apakah konflik kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.
- H3 : Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2012:20) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Periode waktu penelitian kurang lebih selama Agustus sampai Oktober 2017.

**Populasi dan Sampel**

Metode Sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan pendekatan Accidental Sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika dipandang cocok sebagai sumber data. Sampel yang diambil sebanyak 77 responden,

**Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian yang digunakan menggunakan beberapa item pertanyaan, yang dikembangkan dari masing – masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variable:

1. Konflik Kerja yaitu Kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.
2. Stres Kerja yaitu intimidasi dan tekanan, ketidakcocokkan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, target dan harapan.
3. Kinerja Karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

**Metode Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah *Reward* ( $X_1$ ), dan *Punishment* ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta dari persamaan regresi  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$ , Konflik Kerja  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , Stres Kerja  
 $X_1$  = Konflik Kerja  
 $X_2$  = Stres Kerja

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Kualitas Data****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hasil
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,338	0,903
	X1.2	0,338	0,931
	X1.3	0,338	0,811
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,338	0,630
	X2.2	0,338	0,822
	X2.3	0,338	0,780
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,338	0,731
	Y.2	0,338	0,741
	Y.3	0,338	0,752

Sumber: Hasil data olahan 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Konflik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0.338). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*).

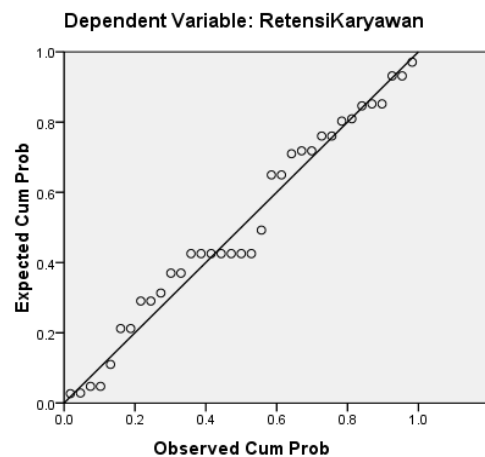
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Konflik Kerja (X1)	0,853
Stres Kerja (X2)	0,677
Kinerja Karyawan (Y)	0,689

Sumber: Hasil data olahan 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil olahan data

Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

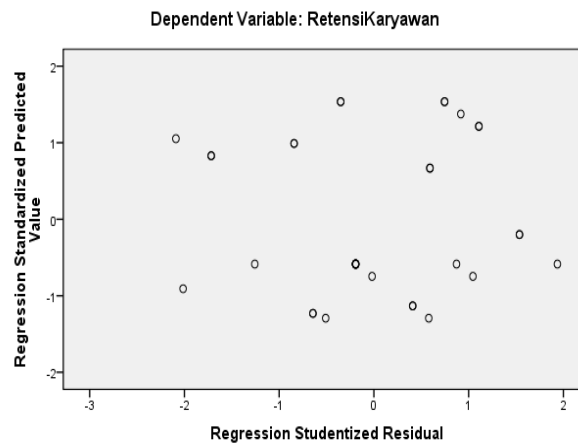
**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Konflik kerja (X1)	1,958	0,511	Non Multikolonearitas
Stres Kerja (X2)	1,958	0,511	Non Multikolonearitas

Sumber: hasil olahan 2017

Konflik, stress kerja, dan kinerja karyawan dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (Multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: hasil olahan data 2017

Berdasarkan grafik hasil penelitian, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.538	-.509	.96226	2.473

a. Predictors: (Constant), STRES, KONFLIK

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: hasil olahan data 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0.509 Hal ini berarti bahwa 50,90% Kinerja Karyawan Bank BNI 46 Manado, Tbk dipengaruhi oleh variabel Konflik dan Stres Kerja sedangkan selebihnya 49,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Koefisien Regresi

**Tabel 5. Unstandardized Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.626	1.517
	Konflik	.551	.162
	Stres Kerja	.162	.130

Sumber: hasil olahan data 2017

$$Y = 3,626 + 0,551X_1 - 0,162X_2$$

1. Konstanta a sebesar 3.626 memberikan pengertian bahwa jika faktor Konflik, Stres dan Kinerja Karyawan sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan pada Bank BNI 46 Cabang Manado adalah 3.626 satuan.
2. Variabel Konflik (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Konflik semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,551 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
3. variabel Stres Kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Stres Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,162 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

**Tabel. 6 ANOVA<sup>a</sup>**

gModel		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.541	2	17.271	18.652	.000 <sup>a</sup>
	Residual	29.630	32	.926		
	Total	64.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK

Sumber: hasil olahan data 2017

Nilai F Hitung sebesar 18.271 yang signifikan 0,000. Karena  $\text{sig} < 0.05$  ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

**Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.626	1.517		2.390	.000
	Konflik	.551	.162	.571	3.395	.002
	Stres Kerja	.162	.130	.211	1.253	.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2017

1. Tabel diatas menunjukkan bahwa konflik dengan nilai thitung = 3.395 > t tabel 2.034 sehingga  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Artinya Konflik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Tabel diatas menunjukkan bahwa stress kerja dengan nilai thitung = 1.253 < ttabel = 2.034 sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya Konflik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Konflik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sahanggamu (2015) yang menyatakan Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Bank BNI 46 Cabang Manado. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung > F tabel. ini menandakan bahwa Konflik dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.



### **Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Konflik secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan atau setuju pada , Dukungan yang diterima dari atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan pada Bank BNI 46 Cabang Manado. Untuk itu Bank BNI 46 perlu untuk memperhatikan Kinerja Karyawan yang diberikan pada karyawannya Berdasarkan total bobot yang didapat, yang memiliki bobot tertinggi ada pada pernyataan Perusahaan “Bank BNI 46 yang memberikan penilaian atas pekerjaan dari karyawan”. Tingginya total bobot pada indikator ini menunjukkan bahwa perusahaan BNI 46 memberikan hak para karyawan berupa upah atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ida Bagus Gede Swambawa (2016) tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Green Villas Hotel Tuban Bali, yang menyatakan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Stres kerja dengan Kinerja Karyawan tidak terlepas dari Kepuasan Kerja. Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Hasil analisa regresi dari penelitian ini sejalan dengan pemikiran dari Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan keterlibatannya dalam pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya sekaligus sebagai penilaian kinerjanya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI 46 Cabang Manado .
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado
3. Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado

### **Saran**

1. PT. Bank BNI 46 Cabang Manado sebaiknya memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik.
2. Mengantisipasi terjadinya Stres dalam pekerjaan sebaiknya pimpinan tidak terlalu menekan karyawan dengan banyaknya aturan
3. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aditama.Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2010. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw. Hill Inc. Singapore

Cendhikia Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2016 *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja Karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*

Witel Jatim Selatan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.  
Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses 2 Juni 2017.

Hiriyapa, 2009 *Organizational Behavior*. New Age Internasional Publisher. New Delhi

Iresa, Amelia Rahma, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2015 *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang*.Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.  
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses 3 juni 2017.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. PT. Refika: Bandung

Pabunda Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta

Rivai, Veithzal. dan Jauni Sagala , Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafinfo Persada. Jakarta

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenambelas*. Alfabeta. Bandung.

Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong 2015. *Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. [Jurnalemba/victorlengkongkonflikkerja.pdf](#). diakses 3 des 2017, Hal.90-98

