

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG MANADO SARAPUNG***THE INFLUENCE OF CONFLICT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG MANADO SARAPUNG*

Oleh:

**Lanny S. Worang<sup>1</sup>**  
**Agusta L. Repi<sup>2</sup>**  
**Lucky O.H Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[Sarah.lanny@yahoo.com](mailto:Sarah.lanny@yahoo.com)<sup>2</sup>[agustarepi@yahoo.co.id](mailto:agustarepi@yahoo.co.id)<sup>3</sup>[Luckydotulong@gmail.com](mailto:Luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak** : Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan konflik dan stres kerja yang terjadi pada karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung. Sampel pada penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa konflik mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial stres kerja mempunyai hasil negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan bernilai negatif dalam penelitian ini. Dan lebih mendominasi pada tekanan yang di berikan sesama rekan kerja. Diharapkan Manajemen perusahaan untuk mengevaluasi lagi hal-hal negatif apa saja yang terjadi dalam perusahaan maupun yang terjadi pada karyawan sehingga tidak membuat kinerja karyawan menurun.

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

**Abstract** : There are several factors that influence the success of a company organization one of which is the performance of employees. Efforts to improve employee performance, such as by taking into account the conflicts and work stress that occurs in employees within the company. This study aims to determine the effect of conflict and work stress either simultaneously or partially on the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Manado Sarapung branch office. The sample in this study amounted to 67 employees. The method used in this research is using multiple linear regression analysis, F test, t test. The results showed that conflict and work stress simultaneously have a significant positive effect on employee performance. Partial hypothesis test shows that the conflict has a significant positive result on employee performance and partially work stress has a significant negative result on employee performance. Excessive work stress in negative in this research and more dominates on the pressure given by colleague, it is expected the company management to evaluate again negative things what happenend in the company and that happened to the employees so as not to make the employees performance decreased.

**Keywords** : conflict, job stress, employee performance.

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pimpinan perusahaan. Untuk mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya di tempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis.

Konflik adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian, yang berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadi seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perdebatan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan atau tujuan pihak individu atau kelompok lain

Dalam setiap perusahaan tentu setiap orang mempunyai beban masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan, baik masalah internal maupun eksternal, contoh kecil yang terjadi di dalam perusahaan yaitu tekanan yang diberikan atasan terhadap bawahan sehingga membuat karyawan merasa terganggu atas tekanan yang di berikan sehingga mengganggu kinerja karyawan tersebut. Manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di kelola sebaik mungkin agar mencegah terjadinya konflik dan stres kerja yang berlebihan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan tepat waktu untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh :

1. Konflik dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.
2. Konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung
3. Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.

**TINJAUAN PUSTAKA****Landasan Teori****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**Konflik**

Panji (2010) Konflik adalah sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama

**Stres Kerja**

Wirawan (2012:13) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

## Kinerja Karyawan

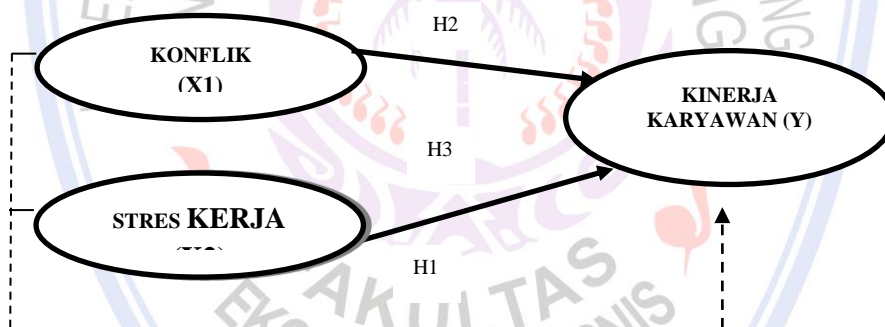
Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan.

## Penelitian Terdahulu

Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana melakukan penelitian pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang) tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Dengan teknik analisis data yang menggunakan penelitian penjelasan (explanatory research). Melalui penelitian ini maka peneliti mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat.

Gerald Dapaah Gyamfi melakukan penelitian pada tahun 2014 dengan judul Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan petugas kepolisian dengan menggunakan bukti empiris dari Dinas Kepolisian Ghana. dengan menggunakan metode analisi regresi linier berganda dan mendapatkan hasil penelitian yang mengungkapkan. Pertama, ambiguitas peran dan lingkungan fisik memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Kedua, dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, ada hubungan positif yang tidak signifikan antara dukungan supervisor dan kepuasan kerja. Keempat, ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja.

## Kerangka Konsep



Gambar1. Kerangka Konsep

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  : Konflik dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.

$H_2$  : Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.

$H_3$  : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis eksplanasi, dimana akan menjelaskan tentang pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, variabel – variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diambil dari penelitian terdahulu. Dengan variabel – variabel yang sudah diketahui, selanjutnya akan dibuat indikator dan pertanyaan – pertanyaan ke dalam kuesioner untuk kemudian disebarkan



kepada responden. Setelah responden selesai mengisi kuesioner, kuesioner tersebut nantinya akan dikumpulkan dan akan di analisa dengan menggunakan metode analisis regresi berganda.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung dengan jumlah 67 karyawan, Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 67 responden yang merupakan total seluruh populasi karyawan tetap.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu:

- Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen – dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain – lain yang berhubungan dengan penelitian. Data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan (observasi) dan pembagian kuisisioner (angket).
- Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Konflik ( $X_1$ ) merupakan urutan ke 7 dari 10 prioritas seorang manager dalam memimpin perusahaannya. Konflik adalah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang memiliki karakteristik yang beragam. Pada dasarnya manusia memiliki perbedaan mulai dari perbedaan jenis kelamin, strata sosial, pendidikan, ekonomi, agama, budaya, tujuan hidup, bangsa, dan hukum.

Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu orhanisasi.

### Metode Analisis

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 Konflik ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ), 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  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , Stres Kerja  
 $X_1$  = Konflik  
 $X_2$  = Stres Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

## Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	rtabel	Sig	Alpha	Status
Konflik (X1)	X1.1	0,626	0,246	0,000	0,05	VALID
	X1.2	0,683	0,246	0,000	0,05	VALID
	X1.3	0,638	0,246	0,000	0,05	VALID
	X1.4	0,854	0,246	0,000	0,05	VALID
	X1.5	0,752	0,246	0,000	0,05	VALID
Stres Kerja(X2)	X2.1	0,813	0,246	0,000	0,05	VALID
	X2.2	0,850	0,246	0,000	0,05	VALID
	X2.3	0,799	0,246	0,000	0,05	VALID
	X2.4	0,728	0,246	0,000	0,05	VALID
	X2.5	0,454	0,246	0,000	0,05	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,300	0,246	0,014	0,05	VALID
	Y.2	0,700	0,246	0,000	0,05	VALID
	Y.3	0,611	0,246	0,000	0,05	VALID
	Y.4	0,453	0,246	0,000	0,05	VALID
	Y.5	0,484	0,246	0,000	0,05	VALID

Sumber: Lampiran olahan data 2017

Dari tabel 1 diatas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid Karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

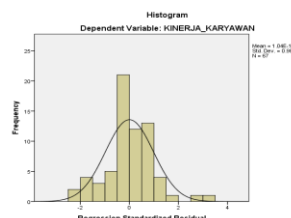
Variabel	Cronbach's Alpha
Konflik (X1)	0,782
Stres Kerja(X2)	0,788
Kinerja Karyawan (Y)	0,631

Sumber: Lampiran olahan data 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.

## Uji Asumsi Klasik

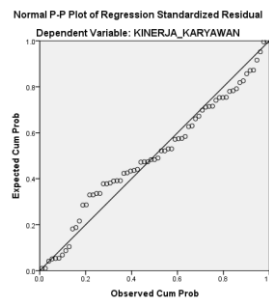
## Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: olahan data,2017

Kurva normal pada gambar 2 histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, Karena membentuk lonceng.Cara lainnya yaitu dengan melihat *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: olahan data,2017*

Data pada gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik – titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

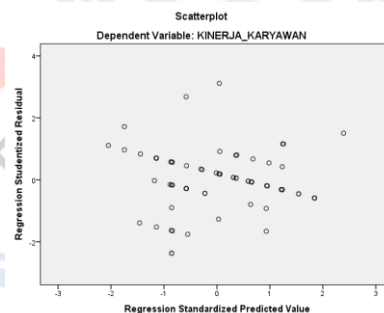
**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Konflik(X1)	0,754	1,327	Non Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,754	1,327	Non Multikolinearitas

*Sumber: olahan data 2017*

Variabel bebas (Konflik dan Stres Kerja) memiliki nilai *VIF* <10 dan untuk nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Scatterplot**

*Sumber: olahan data,2017*

Grafik Scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 4.4 adalah uji heteroskedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 4 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.153	.127	1.378

**a. Predictors: (Constant), STRES\_KERJA, KONFLIK**

**b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN**

Sumber : olahan data, 2017

Berdasarkan hasil tabel 4 dengan bantuan program SPSS version 22, maka dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi antara Konflik(X1), dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,392, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Konflik(X1), dan Stres Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang lemah yaitu sebesar 39,2%.. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah sebesar 0,153 yang menunjukkan bahwa 15,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Konflik, dan Stres Kerja sementara sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji Simultan (Uji F)****Tabel 5. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.026	2	11.013	5.797	.005 <sup>b</sup>
	Residual	121.586	64	1.900		
	Total	143.612	66			

**a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN**

**b. Predictors: (Constant), STRES\_KERJA, KONFLIK**

Sumber: olahan data 2017

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan  $F_{hitung} = 5,797$ , dengan signifikansi 0,005, sedangkan  $F_{tabel} = 3,27$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,797 > 3,27$ ) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Konflik dan Stres Kerja) secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 6 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.969	.798		25.021	.000
	KONFLIK	.171	.059	.382	2.885	.005
	STRES_KERJ	-.175	.058	-.398	-3.002	.004



**a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN***sumber: olahan data,2017*

1. Pada tabel 6 diatas nilai signifikan Konflik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,885 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Konflik mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Konflik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.
2. Pada tabel 6 diatas nilai signifikan Stres Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,002 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$ . Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 7. Unstandardized Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19.969	.798
	KONFLIK	.171	.059
	STRES_KERJ A	-.175	.058

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

*Sumber: olahan data 2017*

Berdasarkan hasil dari tabel7 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 19,969 + 0,171X_1 - 0,175X_2$$

1. Nilai constant sebesar 19,969 memberikan pengertian bahwa jika faktor Konflik, dan stress kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 19,969.
2. Koefisien Konflik (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,171. Artinya setiap 1% perubahan (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Manado Sarapung akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien Stres Kerja(X2) memberikan nilai negatif sebesar 0,175. Artinya setiap 1% perubahan (X2) akan mempengaruhi berturunnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,175 dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Manado Sarapung akan mengalami penurunan.

**Pembahasan****Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Konflik,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Artinya besar kecilnya Konflik yang terjadi pada para karyawan berpengaruh terhadap Kinerja



karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan akan gejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas suatu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat tingkatkan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Rois dalam Arifin (2003:208). yang mengungkapkan bahwa konflik ditempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stress ditempat kerja dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Konflik merupakan aspek yang tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi modern.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk stress kerja,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan dengan nilai signifikansi, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Nur (2013) yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Konflik dan stress kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yakni  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi, menunjukkan bahwa secara simultan Konflik, dan Stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung ditentukan oleh seberapa besar pemahaman karyawan tentang gejala yang mempunyai potensi menimbulkan konflik kerja dan stress kerja. Semakin besar pemahaman mereka tentunya akan meminimalisasikan atau menghindarkan mereka dari terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja mereka akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) yang menjelaskan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun dampaknya positif sebaiknya selalu diupayakan untuk meminimalisir konflik kerja dan stres kerja di perusahaan dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan. Dimana diharapkan akan tercipta keharmonisan hubungan antar karyawan yang dapat memberi atmosfir kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya tentu akan lebih mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian yang diadakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung dalam upaya menyelidiki pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.
2. Stres Kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.
3. Secara simultan atau bersama – sama konflik dan dan stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) kantor cabang Manado Sarapung.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Konflik dan stress kerja adalah dua bentuk metode yang membuat karyawan merasa lelah dalam bekerja. Maka diharapkan bagi pimpinan atau manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung agar dapat memperhatikan karyawan yang memiliki konflik pribadi antar karyawan atau terlihat berbeban berat saat bekerja diberikan pengertian juga mengevaluasi karyawan dan memberikan

- motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.
2. Perlu bagi pimpinan cabang untuk melakukan pendekatan yang berbeda dalam hal memberikan arahan kepada setiap karyawan agar tidak terjadinya konflik agar supaya kinerja karyawan lebih ditingkatkan.
  3. Stres kerja yang berlebihan bernilai negatif dalam penelitian ini. Dan lebih mendominasi pada tekanan yang di berikan sesame rekan kerja. Diharapkan Manajemen perusahaan untuk mengevaluasi lagi hal-hal negatif apa saja yang terjadi dalam perusahaan maupun yang terjadi pada karyawan sehingga tidak membuat kinerja karyawan menurun.
  4. Pada peneliti selanjutnya, kiranya dapat menambahkan variabel – variabel lain lagi untuk dijadikan bahan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji (2010). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, fourth edition*. London: Kogan Page
- Gyamfi, (2014). Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service. *International Business Research*; Vol. 7, No. 9
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Bumi Aksara. Jakarta :<http://perilakuorganisasi.com/teori-penguatan.html>. Diakses 13 maret 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rizky (2014). Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 8 No. 1
- Wirawan, (2012:13) *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian Salemba Empat*, Jakarta.

