

Korelasi Konflik, Stres, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat

Fauzan Muttaqien^{1*}, Retno Cahyaningati²

¹Intitut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, ²Intitut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

*Email koresponden: retnocahyaningati95@gmail.com

Received : Januari/2023 (editor only)
Revised : Februari/2023 (editor only)
Accepted : Maret/2023 (editor only)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 91,8%, sedangkan sisanya 8,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan BPR Nur Semesta Indah. Dari hasil penelitian, disarankan agar PT. BPR Nur Semesta Indah dapat memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Peneliti lain diharapkan dapat menambah variabel bebas pada penelitian selanjutnya, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Konflik, Stres, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of conflict, stress, organizational culture and motivation on employee performance partially or simultaneously. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The sampling technique uses a saturated sample with a total sample of 42 respondents. The research was conducted by distributing questionnaires to BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember employees. The results of this study indicate that conflict and organizational culture partially have a positive effect on employee performance. While stress and motivation have no effect on employee performance. However, conflict, stress, organizational culture and motivation simultaneously influence employee performance. The results of the study show that conflict, stress, organizational culture and motivation affect employee performance with a determination coefficient of 91.8%, while the remaining 8.2% employee performance is influenced by other variables outside of this study. These results indicate that conflict, stress, organizational culture and motivation are important factors that can improve the performance of BPR Nur Semesta Indah employees. From the research results, it is suggested that PT. BPR Nur Semesta Indah can improve, maintain and improve relations between employees. Other researchers are expected to be able to add independent variables in further research, such as work environment and style of leadership.

Keywords: Conflict, Stress, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa besar yang sedang giat melaksanakan pembangunan baik infrastruktur maupun non fisik yang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan bisnis global, sumber daya manusia akan menjadi faktor penentu agar mampu bersaing dengan pola manajerial yang modern dan adaptif sehingga akan memberikan kontribusi optimal terhadap perusahaan. Karyawan harus mampu berfikir progresif, inovatif, mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman yang mendukung kompetisi lintas entitas bisnis. Oleh karena itu perusahaan harus mengatur strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi Karyawan yang termotivasi, tidak stress, dan minimal konflik serta diikat dengan budaya organisasi akan membawa pada harmonisasi antar unit kerja (Muttaqien, Abrori, *et al.*, 2022).

Bank Perkreditan Rakyat adalah perusahaan di bidang perbankan untuk segmen Skala UMKM. Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 4 Jawa Timur mendorong BPR dan BPRS agar meningkatkan daya saing industri perbankan melalui *human resources*. SDM menjadi salah satu masalah krusial di BPR. SDM BPR yang kurang memahami tata kelola bank, akan memengaruhi turunnya kinerja bisnis bank. Pasar BPR cukup sempit dibanding bank umum sehingga lulusan perguruan tinggi enggan bekerja di BPR, cenderung memilih di bank umum. Hal ini mengharuskan BPR dapat mengoptimalkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan membangun motivasi dan faktor-faktor yang menghambat iklim kerja yang kondusif. Karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi (Cahyaningati & Muttaqien, 2022).

PT. BPR Nur Semesta Indah merupakan salah satu lembaga keuangan di Kabupaten Jember yang eksis dan *sustainable*. Fenomena konflik yang memengaruhi kinerja karyawan BPR Nur Semesta Indah pada umumnya dipicu konflik pribadi yang terbawa dalam dunia kerja. Dengan fenomena konflik mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang berkaitan pada kinerja bisnis bank. Karena itu PT. BPR Nur Semesta Indah telah menyepakati adanya budaya kerja sebagai pengendali konflik dibalik perbedaan karakteristik, psikologis maupun peran ditengah kelangsungan dunia kerjanya. Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang telah diharapkan (Umam & Atho'llah, 2021). Penelitian Yani *et al.*, (2020) menyatakan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sandora & Gede, (2021) hasilnya berbeda yaitu konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dikarenakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu stress kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Kurniawanto *et al.*, (2022) stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menyebabkan tidak berimbang antara fisik dan psikologis yang memengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan. Ketika stres berlebihan dapat memengaruhi kemampuan untuk mengatasi situasi lingkungan. Penelitian Kiky & Adiputra, (2021) menyatakan bahwa stress kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan sakti *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor stress kerja. Tetapi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang mendarah daging didalam organisasi. Budaya organisasi juga turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati oleh seluruh elemen perusahaan sebagai pedoman anggotanya dalam bersikap dan bertindak. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong motivasi, dan penambah semangat anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi (Muttaqien, 2019). Penelitian Kiky & Adiputra (2021) menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan Malantuny (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor budaya kerja. Tetapi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang mendarah daging didalam organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional instansi karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan kinerja dalam diri masing-masing para pegawai (Muttaqien, 2021). Kinerja diartikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Muttaqien, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan Afandi, (2018) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muttaqien *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis korelasi konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur semesta Indah di Kabupaten Jember secara parsial.

Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Semakin tinggi frekuensi konflik maka semakin rendah kinerja karyawan, terutama pada konflik yang umumnya terjadi pada individu atau disfungsional. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu meningkatkan komunikasi antar karyawan dan antara pimpinan dengan bawahan untuk menghindari adanya konflik. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2014) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nur semesta Indah

Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Seperti: rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja. Veithzal Rivai, (2004) menyatakan jika stres meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu pula jika stres rendah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam beberapa tahapan, stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun semakin tinggi tingkat stresakan berdampak secara menyeluruh terhadap penurunan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sudarma (2012) yang berpendapat bahwa stres berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nur Semesta Indah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu (Stoner *et al.*, 1996). Semakin baik suatu budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Christian *et.al.*, (2028) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Nur Semesta Indah

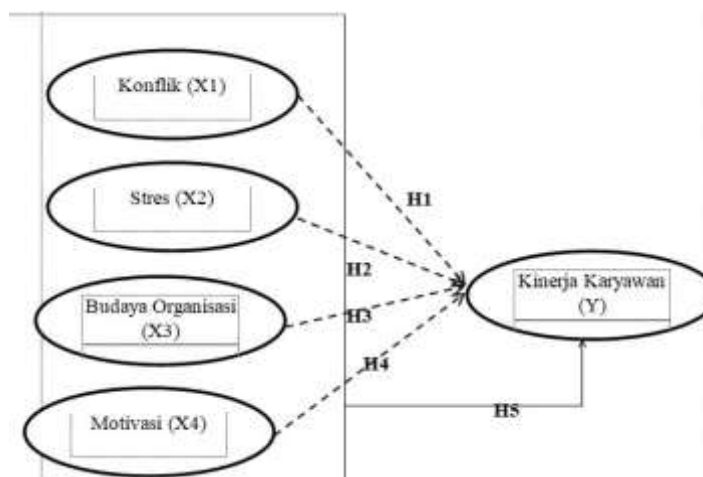
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hidayat & Aryanti (2016) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Muttaqien *et al.*, 2019). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas Mc Gregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Nur Semesta Indah

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar: 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian jenis kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* atau penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan *kausal* atau penelitian yang bersifat sebab akibat (Kuncoro, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dilakukan beberapa pengujian antara lain dengan uji validitas dengan batas r 0,3 dan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien pada *Alpha Cronbach* yang dapat ditentukan dari indeks reliabilitas (R. W. D. Paramita & Rizal, 2018). Kemudian pada uji uji asumsi klasik yakni uji normalitas data, uji multikolinieritas dengan batas nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatter plot* Ghazali (2018). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial dengan menghitung koefisien determinasi menggunakan *R Square* (Sanusi, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1 Deskripsi Responden

	Frekuensi	Presentase
<u>Usia</u>		
20-30	33	78,57%
31-40	5	11,90%
41-50	2	4,76%
>50	2	4,76%
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-Laki	38	90,48%
Perempuan	4	9,52%
<u>Pendidikan</u>		
S1	2	4,76%
SMA	40	95,24%
<u>Lama Bekerja</u>		
<1 tahun	13	30,95%
1-3 tahun	20	47,62%
>5 tahun	9	21,43%

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan data responden dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia sekitar 20-30 tahun. Tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SMA dengan lama bekerja 1-3 tahun.

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas

Kuesioner	R hitung	Kriteria r	Hasil
Konflik (X1)			
Pernyataan 1	0.714	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.844	0,3	Valid
Pernyataan 3	0.857	0,3	Valid
Pernyataan 4	0.854	0,3	Valid
Stres (X2)			
Pernyataan 1	0.596	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.835	0,3	Valid
Pernyataan 3	0.730	0,3	Valid

Kuesioner	R hitung	Kriteria r	Hasil
Pernyataan 4	0.756	0,3	Valid
Budaya Organisasi (X3)			
Pernyataan 1	0.722	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.742	0,3	Valid
Pernyataan 3	0.795	0,3	Valid
Motivasi (X4)			
Pernyataan 1	0.860	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.673	0,3	Valid
Pernyataan 3	0.699	0,3	Valid
Pernyataan 4	0.858	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0.847	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.701	0,3	Valid
Pernyataan 3	0.688	0,3	Valid
Pernyataan 4	0.857	0,3	Valid
Pernyataan 5	0.688	0,3	Valid

Sumber: Hasil olah data 2023

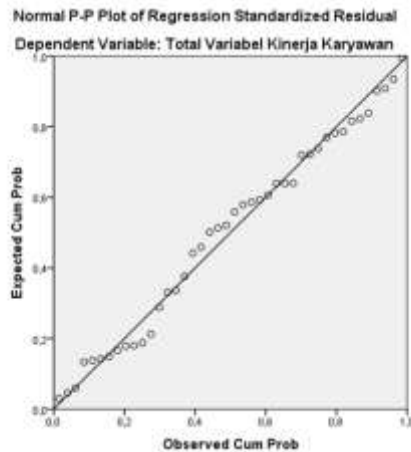
Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3, sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik (X1)	0,744	Reliabel
Stres (X2)	0,819	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,658	Reliabel
Motivasi (X4)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,665	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa variabel konflik, stres, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha sebesar 0,601-0,80, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian adalah reliabel. Sehingga kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang handal dan jika digunakan untuk mengukur kembali akan memberikan hasil yang tidak berbeda terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan.

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olah data spss 2023

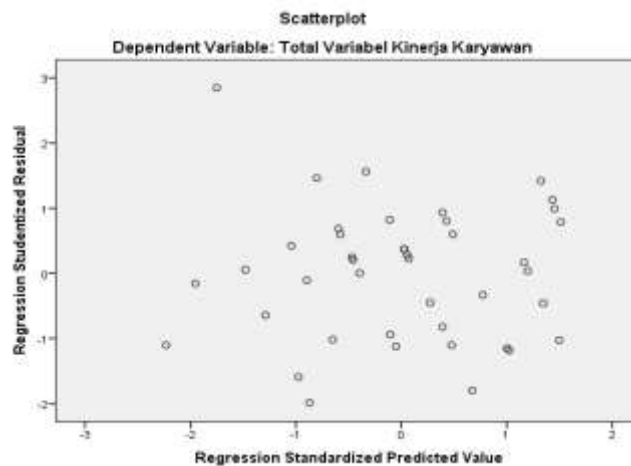
Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terdapat data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut. Hal ini berarti model regresi dapat mencapai asumsi normalitas.

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik (X1)	0,582	1,719	Bebas Multikolinieritas
Stres (X2)	0,403	2,482	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X3)	0,604	1,657	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (X4)	0,393	2,545	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai model regresi menunjukkan nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olah data spss 2023

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas tidak terdapat tertentu dari titik-titik tersebut seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	Koefisien Standarisasi
---------------------	---	------------------------

Konstanta	2,572	
Konflik	0,957	1,045
Stres	-0,082	-0,104
Budaya Organisasi	-0,135	-0,133
Motivasi	0,051	0,098

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat model persamaan regresi yang ditulis dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,572 + 0,957X_1 - 0,082X_2 - 0,135X_3 + 0,051X_4$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 2,572 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sama dengan 2,572 jika nilai dari variabel konflik (X1), stres (X2), budaya organisasi (X3), dan motivasi (X4) sama dengan 0.
2. Nilai koefisien konflik sebesar 0,975 (menunjukkan ada hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan satu (1) variabel konflik akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,975 dan sebaliknya setiap penurunan satu (1) variabel konflik akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,975 dengan asumsi variabel independen konstan atau tetap.
3. Koefisien stres (X2) sebesar -0,082 (menunjukkan hubungan berlawanan arah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel stres akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,082 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel stres akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan asumsi variabel independen konstan atau tetap.
4. Koefisien budaya organisasi (X3) sebesar -0,135 (menunjukkan hubungan berlawanan arah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,135 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel budaya organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,135 dengan asumsi variabel Independen konstan atau tetap.
5. Koefisien motivasi (X4) sebesar 0,051 (menunjukkan ada hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan satu (1) variabel motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,051 dan sebaliknya setiap penurunan satu (1) variabel motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,051 dengan asumsi variabel independen konstan atau tetap.

Tabel 6 Hasil Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Konflik	16,906	0,000	Signifikan
Stres	-1,404	0,169	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	-2,190	0,035	Signifikan
Motivasi	1,305	0,200	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis data untuk mengetahui pengaruh konflik, stres, budaya organisasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama: Terdapat korelasi konflik secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
Hasil uji t variabel konflik diperoleh nilai t hitung = 16,906 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh tabel = $\pm 2,02108$. Hal ini menunjukkan bahwa T hitung (16,906) lebih besar dari T tabel ($\pm 2,02108$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
2. Hipotesis Kedua: Terdapat korelasi stres secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
Hasil uji t variabel stres diperoleh nilai T hitung = -1,404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,169. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh tabel = $\pm 2,02108$. Hal ini menunjukkan bahwa T

hitung (-1,404) lebih kecil dari T tabel ($\pm 2,02108$) dengan tingkat signifikan 0,169 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stres tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

3. Hipotesis Ketiga: Terdapat korelasi budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

Hasil uji t variabel budaya organisasi diperoleh nilai T hitung = -2,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh T tabel = $\pm 2,02108$. Hal ini menunjukkan bahwa T hitung (-2,190) lebih besar dari ttabel ($\pm 2,02108$) dengan tingkat signifikan 0,035 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

4. Hipotesis Keempat: Terdapat korelasi motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember

Hasil uji t variabel motivasi diperoleh nilai T hitung = 1,305 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh T tabel = $\pm 2,02108$. Hal ini menunjukkan bahwa T hitung (1,305) lebih kecil dari T tabel ($\pm 2,02108$) dengan tingkat signifikan 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.

Tabel 7 Tabel Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.
<i>Regression</i>	103,275	0,000

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelatif konflik, stress dan budaya organisasi serta motivasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel diperoleh nilai f hitung sebesar 103,275 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 atau 5% diperoleh nilai f tabel sebesar 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa f hitung (103,275) lebih besar dari f tabel (2,63) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kelima diterima, yang artinya konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi signifikan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square	Presentase
0,918	91,8%

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,918. Hal ini berarti 91,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya 8,2% atau 0,082 kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nur Semesta Indah, Pada hakikatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah keperpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antara karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik pemahaman karyawan dengan gejala yang dapat menimbulkan konflik, maka karyawan akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat ditingkatkan. Sedangkan apabila karyawan tidak bisa meminimalisir konflik yang terjadi maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini berarti semakin konflik dapat dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan pada BPR Nur Semesta Indah akan

meningkat, sebaliknya jika konflik tidak dikelola dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hakim *et al.*, (2019), Ikromuddin & Muttaqien, (2019) dan Jariah *et al.*, (2021)

Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah di Jember. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPR Nur Semesta Indah Jember memiliki tingkat stres yang rendah dan memiliki kinerja yang baik, dimana karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebihan dan karyawan tidak merasa tertekan dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga stres kerja pada karyawan tidak memengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan atasan maka akan semakin menurun pola kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Cahyaningati *et al.*, (2022)

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nur Semesta Indah. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. BPR Nur Semesta Indah sangat kuat, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terjadi mendukung perkembangan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Budaya organisasi juga menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan anggotanya. Hal tersebut berarti semakin baik budaya organisasi yang ada di suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Muttaqien *et al.*, (2022), Hadi *et al.*, (2019)

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Artinya motivasi dapat memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja maupun tujuan. Akan tetapi hasil penelitian BPR Nur Semesta Indah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi pada diri karyawan, dan kurangnya pengakuan atau penghargaan atas kerja keras karyawan. Tidak adanya jenjang karir pada karyawan juga menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap besar kecilnya motivasi. Karyawan merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian sakti *et al.*, (2021)

Konflik, Stres, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan variabel konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor yang saling terkait dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Stres biasanya terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang banyak tapi waktu untuk menyelesaikan di rasakan sangat mendesak atau kurang cukup. Waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, beban kerja dan waktu cukup padat, bekerja lebih lama untuk memenuhi target pekerjaan, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, kondisi kerja yang kurang efektif untuk pegawai, dan kemudian timbul sebuah konflik antara tuntutan pekerjaan dan waktu yang ada sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Konflik dan stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Sehingga budaya organisasi dan motivasi diperlukan untuk mengurangi konflik dan stress yang terjadi pada karyawan. Adanya budaya organisasi yang baik antar karyawan, adanya motivasi berupa pengakuan, penghargaan dan jenjang karir bagi karyawan akan menjadikan karyawan semangat dalam bekerja. Karyawan akan bekerja dengan baik, mengelola konflik dan stress dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Maka dapat disimpulkan dalam hasil penelitian ini jika konflik dan stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Tapi jika budaya organisasi dan motivasi baik kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Muttaqien, Cahyaningati, *et al.*, (2022), dan Abrori *et al.*, (2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis penelitian beserta pembahasan penelitian yang telah diuraikan di atas, ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember.

SARAN

Dari beberapa kesimpulan yang diuraikan, maka dapat diambil beberapa saran kepada perusahaan maupun peneliti lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan konflik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka diharapkan PT. BPR Nur Semesta Indah Jember dapat memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Perusahaan juga diharapkan memberikan penghargaan kepada karyawan dan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti lain diharapkan dapat menambah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hal ini karena dimungkinkan ada variabel bebas lain selain konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2022). Pendampingan Peningkatan Kemampuan SDM dalam Penyusunan Analisis SWOT. *Progress Conference*, 5(2), 219–224. <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress%0APendampingan>
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Cahyaningati, R., & Muttaqien, F. (2022). Menggugah Cakrawala Berfikir Menjadi Entrepreneur Muda. *Progress Conference*, 5(2), 231–236. <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress%0A>
- Cahyaningati, R., Muttaqien, F., Sulistyan, R. B., Paramita, R. W., & Ana, S. R. (2022). Modal Intelektual, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja UMKM serta Kecepatan dan Kualitas Inovasi sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(8), 2227–2238, 32 No. 8, 2227–2238. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i08.p20>
- Hadi, S., Barlian, N., & Muttaqien, F. (2019). Pengaruh disiplin kerja melalui sistem informasi presensi pemerintah kabupaten Lumajang (Siperlu) dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas kesehatan kabupaten Lumajang. *Journal Of Organization and Business Management*, 76–80. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/237>
- Hakim, A. R., Muttaqien, F., & Darmawan, K. (2019). Impact of Transformational Leadership , Motivation And Performance Against Employee Compensation Office of Population and Civil Registration Lumajang. *Progress Conference*, 2(2), 261–270. <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/258/244>
- Hidayat, Y. R., & Aryanti, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “ UD . Sinar Tani ” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Agrinis*, 1(1), 57–73.
- Ikromuddin, A., & Muttaqien, F. (2019). Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 1, 2015–2017. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/220>
- Jariah, A., Muttaqien, F., & Nawangsih. (2021). Integration Model Productive Business as Embryo Oyster Mushroom in Village Klakah District Lumajang. ... *Of Entrepreneurship And ...*, 04(06), 893–896. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijebd/article/view/1537>
- Kiky, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 853–863. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/11880/7498>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. erlangga.
- Kurniawanto, H., Wahyudi, Z. T. R., & Aria, M. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, Vol. 3 No.
- Malantuny, Y. G. (2014). Pengaruh Kinerja Tentor Terhadap Kualitas Hasil Belajar di lembaga Primagama. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 2(2), 50–54.
- Muttaqien, F. (2019). *Pengantar etika Bisnis dan Profesi* (R. Paramita (ed.); 1 ed.). Widya Gama Press-STIE Widya Gama Lumajang.

- Muttaqien, F. (2021). Organizational Cultur, Discipline And Work Motivaion To Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v7i1.2326>
- Muttaqien, F., Abrori, I., & Cahyaningati, R. (2022). Analysis Of Compensation And Work Environment On Employee Productivity In Regional Water Drinking Companies, Lumajang District. *Muhasabatuna: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 4(2), 57–62.
- Muttaqien, F., Cahyaningati, R., & Abrori, I. (2022). Motivasi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Skala Usaha Mikro Menuju Usaha Kecil. *Progress Conference*, 5(2), 275–281. <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress%0AMotivasi>
- Muttaqien, F., Khasanah, U., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(July), 452–459. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/157>
- Paramita, R. W. D., & Rizal, N. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Edisi 2*. Bantul : AZYAN MITRA MEDIA.
- sakti, F., Muttaqien, F., & Irwanto, J. (2021). Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 3 No. 3, 37–42. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm%0APengaruh>
- Sandora, E., & Gede, I. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diintervening Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(2), 360–370. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/11880/7498>
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83.
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Manova*, IV(1), 68–83.
- Yani, A., Susena, K. C., & Nengsih, M. K. (2020). Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Bima Journal - Bussiness Management and Accounting*, 1(2), 105–114.