

**Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada
PT Intisel Prodaktiakom Palembang**

Skripsi

Untuk memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Abdul Wahid
NPM.1801110535

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Abdul Wahid
Nomor Pokok/NIM : 1801110535
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Janjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Intisel Prodaktiakom
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17 Okt 22 Pembimbing I : Yunidar Erlina, SE.M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 17 Okt 22 Pembimbing II : Frecilia Nanda Melvani, SE.MM.
NIDN : 0205069001

Mengetahu

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301



Dekan

Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

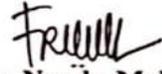
Nama : Abdul Wahid
Nomor Pokok/NIM : 1801110535
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Janjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Intisel Prodaktiakom Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17 Okt 22

Ketua Penguji : 
Yuniar Erlina, SE.M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 17 Okt 22

Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM.
NIDN : 0205069001

Tanggal 17 Okt 22

Penguji II : 
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN : 0008086502

Mengesahkan

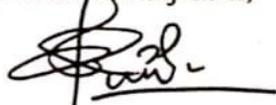
Dekan




Dr. Misy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

187/PS/DFE/22

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Wahid
Nomor Pokok : 1801110535
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Janjangan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Intisel Prodaktiakom
Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar-benar, maka saya seanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensi lainnya.

Palembang, September 2022



Abdul Wahid

Motto :

Barangsiapa melibatkan diri dalam pekerjaan Allah SWT akan terlibat dalam pekerjaan (Abu Bakar As-Shiddiq)

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tua yang ku cintai
- Kepada keluarga besar yang telah mendukung ku
- Para Pendidikk yang Kuhormati
- Teman-temanku yang seperjuang

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul “PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT INTISEL PRODAKTIKOM PALEMBANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari bahwa selesainya Proposal ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan dan saran. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ayah dan Ibu serta Keluarga Besar saya yang telah memberi bekal dan motivasi hidup selama ini
3. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE.M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Yunidar Erlina, SE.MM dan Frecilia Nanda.Melvani SE.MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, ide, ilmu, pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis dari awal hingga selesainya proposal.
7. Kepada seluruh staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Teridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan.

8. Direktur PT Intisel Prodaktiakom beserta para Karyawan yang bersedia menjadi responden dan telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Staf dan Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan pelayanan bagi penulis.
10. Teman-teman yang telah memberikan kenangan yang hebat dalam perjalanan mencari gelar S1

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena keterbatasan pikiran, waktu dan tenaga serta yang lainnya pada penulis dalam penulisan skripsi ini maka penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga Proposal ini dapat bermanfaat untuk Pendidikan dan pihak yang membutuhkan.

Palembang, Mei 2022

Penulis,

Abdul Wahid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUN PUSTAKA.....	9
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Konflik Kerja.....	12
2.1.3. Stres Kerja	17
2.1.4. Motivasi Kerja	22
2.1.5. Prestasi Kerja Karyawan	34
2.2. Penelitian Lain yang Relevan.....	37
2.3. Kerangka Berpikir	39

2.4. Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3. Populasi, Sampel dan Sampeling.....	43
3.4. Rancangan Penelitian.....	44
3.5. Variabel dan Definisi Oprasional	45
3.6. Instrumen Penelitian.....	47
3.7. Uji Instrumen.....	48
3.7. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1. Hasil Penelitian	55
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.3.1. Hasil Uji Validitas	61
4.3.2. Hasil Reliabilitas.....	62
4.3.3. Hasil Uji Normalitas	66
4.3.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.5. Analisis Regresi Berganda.....	69
4.3.6. Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.3.7. Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.3. Pembahasan Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel.2.1	Pandangan Lama dan Baru Tentang Konflik.....	15
Tabel 2.2	Penelitian Lain yang Relevan	37
Tabel 3.1	Jadwal Waktu penelitian.....	41
Tabel 3.2	Operasional Variabel	45
Tabel 3.3	Skala Likert.....	48
Tabel 4.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel	62
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja	63
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Konflik Kerja	64
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi	64
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja	66
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reabilitas Stres Kerja, Konflik Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja.....	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas Scatterplots</i>	70
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Uji F	72
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Uji t	73
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi PT Intisel Prodaktiakom Palembang.....	57

ABSTRAK

ABDUL WAHID. (PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT INTISEL PRODAKTIAKOM PALEMBANG). Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE.MM dan Ibu Frecilia Nanda Melvani,SE.MM

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil wawancara dan pengamatan penulis terhadap karyawan, bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pada PT Intisel Prodaktiakom Palembang, Perusahaan perlu mengatasi konflik dan stres kerja sedini mungkin agar tidak merugikan perusahaan serta memberikan motivasi secara berkala kepada karyawan. Permasalahan penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang? 2. Bagaimana pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang? 3. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang? 4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang?. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik penelitian menggunakan korelasi yaitu untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antara variabel-variabel. Instrumen penelitian ini menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpul datanya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT.Intisel Prodaktifakom Palembang. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden atau seluruh karyawan PT.Intisel Prodaktifakom Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.0 Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial (individu) dari masing-masing variabel konflik, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara simultan (bersama-sama) variabel konflik, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, direkomendasikan kepada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang untuk perlu memperbaiki hal-hal yang masih dirasa perlu kedepannya terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja , Konflik Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

Nama : Abdul Wahid
Tempat Tanggal Lahir : 05 Mei 1997
Alamat : Talang Jambe RT/RW 010/003 Kel.Talang Jambe
Kec. Sukarame Palembang
Telepon : 088286220543
E-mail : abdulwahidpalembang@gmail.com

II. Pendidikan Formal

SD N 155 Palembang (2004-2009)
SMP N 49 Palembang (2009-2012)
SMK Taman Siswa Palembang (2012-2015)

III. Pengalaman Kerja

CV. Maju Jaya

Checker Helper : Agustus 2015 – Juli 2018

PT. Rocket Chickend

Cook : Oktober 2018 – April 2019

PT Hokkan Deltapack Industri

Operator Packing Filling : Juni 2019 – Februari 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan pada PT Intisel Prodaktiakom. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan PT Intisel Prodaktiakom Palembang tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Sebab perusahaan telekomunikasi harus memiliki SDM yang kompeten dibidangnya agar penelitian yang dihasilkan akan maksimal dan berkualitas. SDM adalah asset penting yang dimiliki oleh lembaga karena SDM merupakan penggerak utama yang menjalankan roda kegiatan dari Perusahaan tersebut. Yang dimana peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan

(2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, konflik, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Dalam kehidupan organisasi, pandangan tentang konflik terdiri atas tiga sudut pandang. Pertama, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. Kedua, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang bisa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional). Ketiga, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pimpinan organisasi. Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pimpinan organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional, dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Menurut Rivai (2015:999) “Konflik kerja adalah 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 diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan.” Konflik yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi setiap individu.

Dalam dunia kerja, karyawan senantiasa dituntut selalu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan jika karyawan tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu maka perusahaan akan mengapresiasi dan memberikan kompensasi atas prestasi kerja karyawan tersebut, tetapi dengan Tenggat waktu/deadline yang singkat, ditambah juga dengan banyaknya pekerjaan, dan adanya pengaruh yang diterima dari pemimpin dapat menyebabkan karyawan merasakan stres kerja,

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasakan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan, menurut (Mangkunegara, 2013:28).

Jadi Perusahaan telekomunikasi, stres harus diatasi sedini mungkin. Dengan ini penulis mengambil stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang ketiga adalah motivasi. Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu teori hirarki kebutuhan Menurut Maslow dalam Sunyoto (2013:12), menyatakan bahwa manusia di tempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Dengan begitu karyawan termotivasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan secara langsung juga berdampak pada kemajuan perusahaan dan prestasi karyawan tersebut.

Pada penelitian ini penulis ingin membahas tentang perusahaan telekomunikasi PT.Intisel Prodaktifakom yang merupakan sebuah perusahaan subcontractor telekomunikasi yang bekerja sama dengan Vendor Nokia dan Huawei dalam melaksanakan pekerjaan pemasangan instalasi BTS (*Base Transceiver Station*) dari Huawei dan Nokia, yang memfasilitasi komunikasi nirkabel antara perangkat komunikasi dan jaringan operator seluler di Indonesia, dan menyediakan jasa pemasangan serta perawatan perangkat BTS secara professional dan aktif mengenai standard instalasi pemasangan perangkat BTS diseluruh area Indonesia.

Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom dituntut untuk bekerja dengan maksimal demi memberikan pelayanan yang prima dalam melakukan pekerjaan- pekerjaan beserta dengan kualitas pekerjaannya yang memuaskan. Tingginya tuntutan pekerjaan, kondusif lingkungan kerja, dan pengaruh pimpinan di PT.Intisel Prodaktifakom

dikhawatirkan dapat menyebabkan karyawan menjadi stress. Selain itu, profesi sebagai *Engineer, Member*, ataupun Admin didalam sebuah perusahaan telekomunikasi merupakan suatu bidang pekerjaan yang tidak terlalu diminati oleh semua orang, selain itu profesi sebagai Engineer, Member maupun Admin tentunya memiliki passion atau ketertarikan tersendiri dalam bidangnya, dan juga memiliki kompetensi di bidang-bidang khusus sehingga dapat dikatakan pekerjaan ini adalah pekerjaan yang memang dipilih sesuai dengan kemampuan dan passion dari karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, sehingga penting untuk mengetahui apa yang di harapkan oleh karyawan dapat terpenuhi yang berarti motivasi yang baik sudah dimiliki dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan optimal ketika ada permasalahan kerja dapat dikelola dengan baik, sehingga permasalahan kerja seperti konflik kerja dan stres kerja dapat menjadi hal yang membangun karyawan untuk mendapatkan rangsangan yang positif untuk bekerja bukan justru menurunkan kondisi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Intisel Prodaktiakom Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Bagaimana pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT.Intisel Prodaktifakom Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT Intisel Prodaktifakom Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Pada PT Intisel Prodaktifakom Palembang.
3. Mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Pada PT Intisel Prodaktifakom Palembang.
4. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Pada PT Intisel Prodaktifakom Palembang

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. PT Intisel Prodaktifakom Palembang.

Sebagai masukan kepada perusahaan bagaimana Konflik, Stres Kerja dan dan Motivasi mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

3. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau referensi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti mengenai stres kerja dan konflik kerja.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbath, Raunaqi. (2017). **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Jurnal, pp. 1–133.
- Badriyah, Mila. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV Pustaka Setia Danang, Sunyoto. (2013). **Metode Penelitian Akuntansi**. Bandung : PT. Refika.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2011): **Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses**, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP Maluyu. (2016) “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara Bumi Aksara, 2Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. “Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)”, Jakarta: Salemba Empat, 2005
- Hastuti. R.Y, dkk. (2019) **Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Tingkat Stress Pada Remaja**. Jurnal Kesehatan. 8, no 2. Juli 2019. hlm 84-93.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2014). “**Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**”, cetakan ke 7, Bandung: Refika Asitama,

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). “**Sumber Daya Manusia Perusahaan**”, cetakan ke12, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Marwansyah. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek**. Jakarta : Raja Grafindo Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), **Organizational Behaviour**, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), **Human Resources Management**, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2015), **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Umam, Khaerul.(2012). **Manajemen Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.