

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Landasan Teoritis

##### 1. Konflik Kerja

###### a. Definisi Konflik Kerja

Konflik menurut Sinambela (2021:458) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah. Puspitasari et al., 2020 menyatakan bahwa konflik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

###### 1) *Functional conflict*

*Functional conflict* adalah konflik yang memperkuat dalam mencapai tujuan kelompok dengan memberikan manfaat dan keuntungan.

###### 2) *Disfuncional conflict*

*Disfuncional conflict* merupakan konflik yang membatasi dalam mencapai tujuan kelompok serta dampaknya merugikan orang lain atau organisasi.

###### b. Ciri-ciri Konflik

Ciri-ciri konflik menurut Sudarmanto, et al., (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok yang terlibat dalam interaksi yang bertentangan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 2) Dalam mencapai tujuan, ambisius dan memainkan peran perusahaan terjadi pertentangan antara dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok karena norma yang bertolak belakang
- 3) Terjadinya interaksi yang ditandai dengan gejala pada perilaku seseorang atau kelompok dengan unsur kesengajaan untuk menekan, meniadakan dan mengurangi pihak lain untuk mendapatkan keuntungan, seperti:
  - a) Jabatan
  - b) Tanggung jawab
  - c) Status
  - d) Pemenuhan kebutuhan:
    - (1) Materi
    - (2) Sandang dan pangan
    - (3) Kesejahteraan
  - e) Tunjangan:
    - (1) Bonus
    - (2) Rumah
    - (3) Mobil
  - f) Sosio psikologis
    - (1) Kepercayaan diri
    - (2) Rasa aman
    - (3) Aktualisasi diri
    - (4) Penghargaan
- 4) Pertentangan yang berlarut – larut mengakibatkan tindakan yang saling berhadap – hadapan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5) Usaha dari seseorang atau kelompok dalam mendapatkan yang diinginkan menyebabkan ketidakseimbangan. Usaha tersebut adalah:

- a) Kedudukan
- b) Pangkat
- c) Kewibawaan
- d) Status sosial
- e) Golongan
- f) Prestise
- g) Harga diri

**c. Cara dan Strategi Mengatasi Konflik dalam Organisasi**

Mengelola konflik menurut Sinambela (2021) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1) Menghindar.

Menghindari suatu konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tersebut tidak terlalu penting atau jika berpotensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkan. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

2) Mengakomodasi.

Memberikan kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini juga dapat menimbulkan kerja sama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Anggota tim yang menjadi bagian dari konflik dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

mengakomodasikan anggota lain dengan menempatkan kebutuhan dia di tempat yang pertama.

3) Kompetisi.

Metode ini dapat digunakan jika dipercaya memiliki lebih banyak informasi dan keahlian dibandingkan yang lainnya atau ketika tidak ingin berkompromi. Metode ini mungkin dapat memicu konflik, tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.

4) Kompromi atau negosiasi.

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalisir kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

5) Memecahkan masalah atau kolaborasi.

Pemecahan masalah atau kolaborasi dapat dilakukan melalui:

- a) Pemecahan sama-sama menang di mana anggota tim yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama
- b) Perlunya menyatukan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

**d. Cara lain dalam mengelola konflik kerja**

Berikut adalah cara lain untuk mengelola konflik kerja menurut Sinambela (2021), berikut dengan penjelasannya:



1) *Integrating (problem solving)*

Pada strategi ini, pihak yang berkepentingan bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, lalu mencari, mempertimbangkan, dan memilih solusi untuk masalah tersebut.

2) *Obliging (smoothing)*

Seseorang yang memiliki gaya seperti ini biasanya lebih memusatkan perhatiannya pada upaya untuk memuaskan pihak lain daripada dirinya sendiri. *Obliging* biasa disebut juga *smoothing* (melicinkan). *Smoothing* bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan dan menekan persamaan atau kebersamaan antar pihak yang terlibat dalam sebuah konflik. Kekuatan pada strategi ini dikarenakan adanya sebuah dorongan untuk bekerja sama. Namun strategi ini memiliki kelemahan karena penyelesaiannya hanya bersifat sementara dan tidak sampai ke masalah pokok yang ingin dipecahkan.

3) *Dominating (forcing)*

Pada strategi ini berupaya mendorong seseorang untuk menggunakan taktik "*Saya menang, kamu kalah*". Strategi ini disebut juga dengan *forcing* (memaksa) karena menggunakan legalitas yang formal dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Kekuatan pada strategi ini adalah minimalnya waktu yang digunakan. Kelemahannya adalah sering menimbulkan perasaan jengkel atau perasaan berat hati untuk menerima keputusan oleh pihak yang terlibat.

4) *Avoiding*

Strategi ini disebut juga strategi menghindar. Strategi ini sangat cocok digunakan untuk mengatasi masalah yang sepele. Kekuatan dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

strategi ini adalah dapat menghadapi situasi yang membingungkan. Kelemahan strategi ini adalah tidak dapat menyelesaikan pokok masalah dan bersifat sementara.

#### 5) *Compromising*

Strategi ini merupakan pendekatan untuk saling memberi dan menerima dari pihak yang terlibat. kompromi sangat cocok untuk digunakan menangani masalah yang melibatkan pihak yang memiliki tujuan yang berbeda, namun memiliki kekuatan yang sama. Kekuatan dari strategi ini adalah prosesnya yang demokratis dan tidak membuat pihak manapun merasa dikalahkan. Kelemahan dari strategi ini adalah penyelesaian yang bersifat sementara dan mencegah munculnya kreativitas dalam menyelesaikan sebuah masalah.

#### e. Indikator Konflik Kerja

Menurut Rivai (2016:999) Konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

##### 1) Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.

##### 2) Konflik antar individu

Konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.

##### 3) Konflik antar anggota kelompok

Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan





emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

#### 4) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

## 2. Motivasi Kerja

### a. Definisi Motivasi kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dalam Rahmawati, L. (2021) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan atau energy yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaan serta membuat karyawan semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan diri sendiri. Adapun menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan perangsang sebuah keinginan seseorang dan daya penggerak kemauan dalam bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Setiap perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan para karyawannya bekerja dengan kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan harus dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan-karyawannya.

### b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

#### 1) Kebutuhan hidup

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

**c. Tujuan Motivasi Kerja**

Riyadi dan Mulyapradana (2017), mengungkapkan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- 1) Memberikan dorongan agar tercipta semangat kerja antar karyawan.
- 2) Meningkatkan moral serta juga kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





- 4) Meja rasa loyalitas karyawan.
- 5) Menumbuhkan sikap disiplin karyawan .
- 6) Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja.
- 7) Menciptakan situasi hubungan kerja yang harmonis dan baik antara atasan dan karyawan.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk dalam Aprilia, D (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan suatu hal pokok yang dijadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.



- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### © Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Definisi kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja Karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan.

### b. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Daryanto dan Suryanto (2022:48)

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

### c. Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berikut cara-cara meningkatkan kinerja karyawan menurut Tjiptoherijanto (2008:137) dalam Panjaitan (2018), yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 1) Diagnosis

Diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Berikut ada beberapa cara dapat berupa: refleksi, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

### 2) Pelatihan

Pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

### 3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

## d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Ratnasari dalam Lestari, E. (2021), dapat diukur antara lain dengan:

### 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

### 2) Kualitas Pekerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pada sebuah perusahaan, setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat membuahkan hasil yang sesuai dengan kualitas pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama.

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dan acuan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut

Tabel 2. 1

**Tabel Penelitian Terdahulu**

1.	<b>Nama Peneliti</b>	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, & Lucky Dotulong
	<b>Judul Peneliti</b>	Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado.
	<b>Tahun Penelitian</b>	2018
	<b>Nama Jurnal</b>	Jurnal EMBA Vol.6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	<b>Hasil penelitian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI 46 Cabang Manado .</li> <li>2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado</li> <li>3. Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado</li> </ol>
2.	<b>Nama Peneliti</b>	Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumampouw & Henny S. Tarore
	<b>Judul Peneliti</b>	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado
	<b>Tahun Penelitian</b>	2018
	<b>Nama Jurnal</b>	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3
	<b>Hasil penelitian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Adanya pengaruh yang sangat kuat yang terjadi di dalam perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Manado.</li> <li>2) Konflik memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan koefisien variabel dimana konflik pengaruh yang mengarah positif dalam kinerja.</li> </ol>
3.	<b>Nama Peneliti</b>	Andita Puspitasari, Setyo Adji, Siti Chamidah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	<b>Judul Peneliti</b>	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun
	<b>Tahun Penelitian</b>	2018
	<b>Nama Jurnal</b>	Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.1, No. 1
	<b>Hasil penelitian</b>	1) konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	<b>Nama Peneliti</b>	Anggada Bayu Seta
	<b>Judul Peneliti</b>	Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma
	<b>Tahun Penelitian</b>	2019
	<b>Nama Jurnal</b>	Jurnal Semarak, Vol. 2, No.1
	<b>Hasil penelitian</b>	1) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

		<p>2) Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma.</p> <p>3) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma.</p> <p>4) Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada CV. Enigma.</p>
5.	<b>Nama Peneliti</b>	Dian Andriani, Christoffel Kojo, Hendra Tawas.
	<b>Judul Peneliti</b>	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Tirta Investama Airmadidi (AQUA)
	<b>Tahun Penelitian</b>	2020
	<b>Nama Jurnal</b>	Jurnal EMBA Vol.8 No.1
	<b>Hasil penelitian</b>	<p>1) Konflik Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>2) Stres berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>3) Secara simultan Konflik dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Investama-Aimadidi (AQUA)</p>



### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja menurut Mangkunegara (2017:155) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Walangantu et al.(2018) bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan.

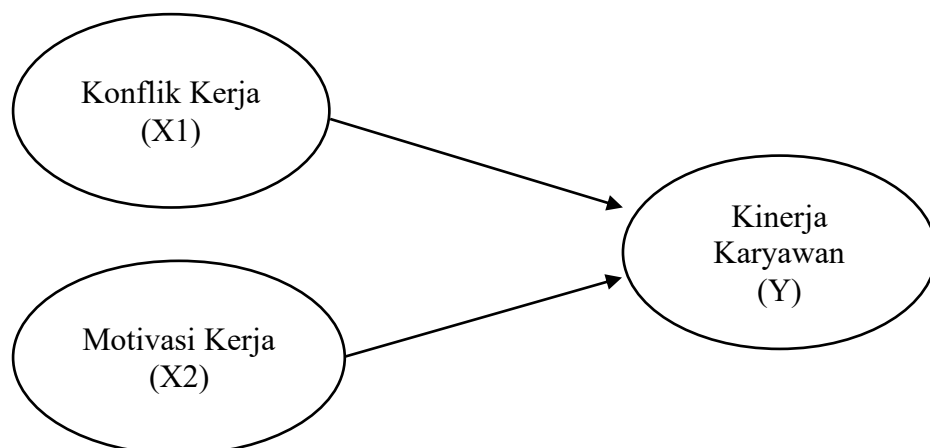
#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi menurut Afandi (2018 : 23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Zafarina dan Agus (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1

#### Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.