

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun



Andita Puspitasari ^{a,1,*}, Setyo Adji ^{b,2}, Siti Chamidah ^{c,3}

^{a a} Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo Nomor 10, Ponorogo 63471, Indonesia

¹ anditapuspitari70@gmail.com *

* corresponding author

ARTICLE INFO

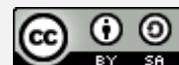
Keywords

Work Conflict
Work Stress
Work Motivation
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work conflict, work stress and work motivation on employee performance in advanced Hardware in Madiun. The hypothesis proposed in this study is: (1) It is suspected that Work Conflict has positive and significant effect on Employee Performance in Advanced Hardware Madiun, (2) Suspected Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance in Advanced Hardware Madiun, (3) Suspected Work Motivation has positive and significant effect on Employee Performance Advanced Hardware Madiun and (4) Allegedly Work Conflict, Job Stress, Work Motivation have positive and significant influence together on Employee Performance in Advanced Hardware Madiun. The population in this study were 64 employees at the Advanced Hardware Madiun Electronics Section. The sample used is Saturated Sampling means that all members of the population used as samples from this study were all employees of Advanced Hardware Madiun Electronics Section, totaling 64 employees. Data analysis method used is multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that; (1) Work Conflict has a positive effect (2,830) and significant effect on Employee Performance in Advanced Hardware Madiun, (2) Job Stress has a positive effect (2,513) and significant effect on Employee Performance in Advanced Hardware Madiun, (3) Work Motivation has a positive effect (2,152) and significant Employees at Advanced Hardware Madiun, and (4) Work Conflict, Job Stress, and Work Motivation have a positive effect of 5.164 and significant jointly on Employee Performance at Advanced Hardware Madiun.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak sehingga menuntut keahlian tersendiri dalam memenuhi target. Karyawan Maju Hardware Madiun mempunyai target penjualan yang harus dicapai dalam pekerjaannya agar dapat menerima bonus dari perusahaan maka karyawan akan cenderung mengalami stres hingga target pekerjaannya tercapai dan tingkat stres yang dialami akan menurun. Stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaannya. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka perlu dilakukan dengan cara motivasi karyawan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi kepada karyawan dapat berupa gaji yang sesuai dengan kuantitas dari pekerjaannya, perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja. Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Konflik Kerja

Menurut Wirawan (2010, h.1), “konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik”.

Indikator Konflik Kerja

Menurut Winardi (2015, h.169), membagi konflik menjadi 2 macam, yaitu konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (*disfuncional conflict*), yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok.

Indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut:

- 1) Konflik Fungsional :
 - a. Bersaing untuk meraih prestasi.
 - b. Pergerakan positif menuju tujuan.
 - c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
 - d. Dorongan melakukan perubahan.
- 2) Konflik Disfungsional
 - a. Mendominasi diskusi.
 - b. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
 - c. Benturan kepribadian.
 - d. Perselisihan antar individu.
 - e. Ketegangan.

Pengertian Stres Kerja

Siagian (2014, h.300), beranggapan bahwa “stress merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya”.

Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi indikator stres kerja (2018,h.179) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instandi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014, h.99), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2011, h.177), Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2011, h.94), mendefinisikan “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

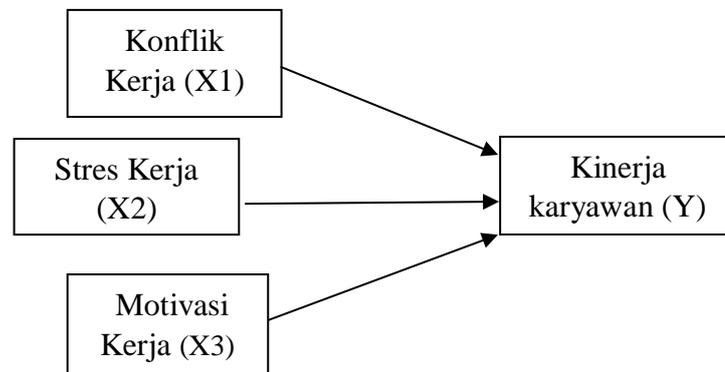
Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, h.75), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama
Ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 kerangka Pikiran



3. Metode Penelitian

Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun yang beralamatkan di jalan Pahlawan No.38-40, Pangongangan, Mangu Harjo, Kota Madiun, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Maju Hardware Madiun Bagian Elektronik Lantai 2 Plaza Matahari yang berjumlah 64 karyawan. Sampel yang digunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada Maju Hardware Madiun Bagian Elektronik yang berjumlah 64 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017, h.188), wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara ini dilakukan dengan Pemilik Maju Hardware beserta karyawannya pada bagian elektronik.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012, h.199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik *Skala Likert*, yaitu:

- Skala bobot 1 untuk pilihan STS (Sangat tidak setuju)
- Skala bobot 2 untuk pilihan TS (Tidak setuju)
- Skala bobot 3 untuk pilihan KS (Kurang setuju)
- Skala bobot 4 untuk pilihan S (Setuju)
- Skala bobot 5 untuk pilihan SS (Sangat setuju)

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2012, h.261), mengemukakan bahwa regresi digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beberapa variabel independen (Konflik Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja) terhadap variabel independen (Kinerja Karyawan).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Konflik Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Motivasi

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

b₃ = koefisien regresi X₃

e = standard error

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel bebas (X)

a. Konflik Kerja (X₁)

Menurut Wirawan (2010, h.1), “konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik”. Indikator menurut Winardi (2015, h.169) membagi konflik menjadi 2 macam, yaitu konflik fungsional (*functional conflict*) dan konflik disfungsional (*disfuncional conflict*) sebagai berikut:

1. Konflik Fungsional :

- a. Bersaing untuk meraih prestasi.
- b. Pergerakan positif menuju tujuan.
- c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
- d. Dorongan melakukan perubahan.

2. Konflik Disfungsional

- a. Mendominasi diskusi.
- b. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
- c. Benturan kepribadian.
- d. Perselisihan antar individu.
- e. Ketegangan.

b. Stres Kerja (X₂)

Siagian (2014, h.300), beranggapan bahwa “stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya”. Berikut Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018, h.179) yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Menurut Hasibuan (2014, h.99), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berikut Menurut Suwatno (2011, h.177), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik

2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Umam (2010, h.189), menyatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”. Berikut Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013,h.75), adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.980	.891		1.789	.000
Konflik Kerja	.259	.141	.006	2.830	.022
Stres Kerja	.267	.130	.036	2.513	.010
Motivasi Kerja	.207	.156	.114	2.152	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil diperoleh suatu model persamaan regresi berganda, dimana nilai beta diambil dari *unstandardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,980 + 0,259X_1 + 0,267X_2 + 0,207X_3 + 0,891$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$a = 0,980$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut konstanta adalah sebesar 0,980 nilai tersebut dapat dijelaskan pada saat variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) tidak ada atau dalam keadaan konstan, maka nilai disiplin kerja sebesar 0,980 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi

$$b_1 = 0,259$$

Variabel konflik kerja (X1) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,259 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel konflik kerja dengan kinerja karyawan. Artinya apabila variabel konflik kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,259

$$b_2 = 0,267$$

Variabel stres kerja (X2) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,267 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Artinya apabila variabel stres kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,267.

$$b_3 = 0,207$$

Variabel motivasi kerja (X3) mempunyai nilai koefisien yang bertanda positif 0,207 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya apabila

variabel motivasi kerja (X3) meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat 0,207.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.695	,26896	1.988

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Nilai koefisien Determinasi / adjusted R Square (R) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,695 atau 69,5 %. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja) terhadap naik turunnya variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 69,5 % dan sisanya 30,5 % merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel konflik kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,830 (sig. 0,022) lebih besar dari t_{tabel} 2.000 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor. P. K Lengkong (2015).

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel stres kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,513 (sig. 0,010) lebih besar dari t_{tabel} 2.000 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati dan Siti Marria (2016).

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,152 (sig. 0,034) lebih besar dari t_{tabel} 2.000 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015).

Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independen (konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,614. Hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,695 atau 69,5 % yang berarti bahwa konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,5 % dan sisanya 30,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor.P.K Lengkong (2015), Ismi Rija Nur,

Tetra Hidayati dan Siti Marria (2016) dan Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) yang masing-masing menyatakan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung sebesar $2,830 > t$ tabel 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung sebesar $2,513 > t$ tabel 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung sebesar $2,152 > t$ tabel 2.000 dengan nilai signifikansi 0,034.
4. Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,614.

Saran

1. Bagi Perusahaan Maju Hardware Madiun
 - a. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis tentang Konflik kerja pada Maju Hardware Madiun, maka yang perlu dilakukan adalah diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan dan mengendalikan konflik agar tidak terjadinya konflik kerja pada karyawan sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian Stres kerja pada Maju Hardware Madiun, maka yang perlu dilakukan adalah upaya untuk meminimalisir stres kerja dengan cara memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh karyawan, agar karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi kerja pada Maju Hardware Madiun menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah cukup baik akan tetapi harus selalu ditingkatkan untuk mendorong para karyawan agar bekerja secara maksimal sehingga target perusahaan bisa tercapai dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga bisa menambah atau meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, karena semakin baik kinerja maka akan semakin baik pula perusahaan untuk kedepannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Pekanbaru riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismi Rija Nur, dkk. (2016) *Pengaruh Konflik Peran,Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia.
- Pepi Mulita Sari, dkk. (2015) *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. Bank Indonesia(Persero)Tbk Cabang Tuban..* Fakultas Ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Slamet. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tamauka Marsello Giovanni, dkk (2015) *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Slamet. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.