

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. DAIWABO GARMENT INDONESIA DI KABUPATEN PEMALANG

Amelia Dwi Hapsari¹ M. Shofiyuddin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
ameliadwihapsari12984@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 3 Januari 2025

Received in revised form: 14 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Burnout, Employee Performance, Work Conflict, Work Stress*

ABSTRACT

Human resources are a very important factor in a company. In order for the activities in the company to run well, the company must have capable and competent employees in their fields, because the success of a company is influenced by employee performance. This study aims to test and analyze the effect of work conflict, work stress and burnout on the performance of production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency. This type of research is causal research. The population in this study were production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency. The number of samples in this study were 88 respondents who were production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency. The sample technique used is non-probability sampling with purposive sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS version 20 program. The results of this study indicate that (1) Work conflict has a positive and significant effect on the performance of production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency, (2) Work stress has a negative and significant effect on the performance of production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency, (3) Burnout has a negative and significant effect on the performance of production employees of PT. Daiwabo Garment Indonesia in Pemalang Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan dalam tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya (Sahat dan Adiputra 2021). Namun, tidak sedikit perusahaan yang

menuntut karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Dengan tanpa disadari, situasi ini dapat menciptakan adanya konflik, stres dan *burnout* yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada kinerja karyawan.

Konflik adalah bentuk persaingan kurang sehat yang muncul karena ambisi dan gejolak antara berbagai pihak, termasuk individu, kelompok, ataupun organisasi, yang berkaitan dengan perbedaan pendapat, ketidaksepakatan atau ketegangan (Tobing et al. 2019). Secara umum, konflik bukanlah hal yang buruk bagi sebuah perusahaan. Konflik dapat menimbulkan dampak positif atau negatif. Banyak orang yang berpendapat bahwa konflik harus dihindari karena dapat merugikan organisasi. Namun, ada pula yang berpendapat bahwa konflik tidak selalu memberikan dampak negatif dan merugikan bagi organisasi (Sinambela 2019). Pengelolaan konflik yang tepat akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya jika pengelolaan konflik yang buruk maka dapat berdampak negatif. Masalah terkait dengan konflik kerja muncul karena kurangnya komunikasi yang efektif di antara karyawan, yang akhirnya menimbulkan berbagai kesalahpahaman, dan adanya permasalahan antar pribadi karyawan yang dipicu oleh perbedaan pandangan dan perbedaan pendapat, ketidakmampuan dalam mengelola perbedaan pandangan tersebut dapat menghambat kerjasama tim.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Daiwabo Garment Indonesia adalah stres kerja. Stres kerja merupakan bentuk respon fisik atau mental seseorang terhadap perubahan suatu lingkungan yang dianggap mengganggu, sehingga membuatnya merasa terancam (Setianingsih et al. 2019). Orang yang mengalami stres kerja seringkali tidak produktif, bermalas-malasan, dan tidak efektif dalam bekerja, serta melakukan berbagai sikap lainnya yang dapat merugikan organisasi. Masalah yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh tanggung jawab dan beban kerja yang besar, sementara waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut sangat terbatas, serta adanya ancaman sanksi dari perusahaan jika target tidak tercapai, sanksi tersebut berupa pemotongan gaji.

Selain konflik dan stres kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *burnout*. *Burnout* menurut (Dessler 2019) yaitu terkurasnya sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh upaya berlebihan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang tidak realistis. Dampak *burnout* ditandai dengan menurunnya energi yang dapat menyebabkan seseorang akan terus-menerus merasa lelah. Apabila kelelahan tersebut terus dipaksakan untuk melakukan pekerjaan, maka kinerja karyawannya tidak akan maksimal. Gejala *burnout* yang terjadi di PT. Daiwabo Garment Indonesia disebabkan oleh karyawan yang merasa kelelahan akibat memiliki beban kerja yang berat, sementara waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas, sehingga banyak karyawan terpaksa bekerja lembur untuk mencapai hasil yang diharapkan perusahaan, yang akhirnya menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

PT. Daiwabo Garment Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri garmen dengan memproduksi pakaian jadi. Perusahaan ini telah berdiri sejak Maret 2011 yang terletak di Jalan Raya Comal Baru Barat No.KM, RW.15, Sewuni, Ujunggede, Kec. Ampelgading, Kab. Pemalang. PT. Daiwabo Garment Indonesia memproduksi berbagai jenis produk seperti boxer, celana pendek wanita, korset, dan piyama yang mayoritas produk dipasarkan untuk diekspor ke luar negeri, dengan tujuan utama ke Jepang, Amerika Serikat, dan Kanada.

Berdasarkan research gap, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu, penelitian (Susilo et al. 2020) menunjukkan konflik kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian (Sandora and Adiputra 2021) menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Simanjuntak and Tariganah 2021) hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian (Ahmad et al. 2023) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Delfina Gemely 2020) menunjukkan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Zulfa and Safitri 2022) menunjukkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MATERI

Kinerja karyawan ialah suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Sahat and Adiputra 2021). Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Fitriano et al. 2020) adalah, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tingkat kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran di tempat kerja dan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja. Banyak perusahaan yang menuntut karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Namun, tanpa disadari, situasi ini dapat menciptakan adanya konflik, stres dan burnout.

Konflik kerja merupakan perselisihan antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terang-terangan atau dengan sengaja mengganggu tercapainya tujuan pihak musuh (Julvia 2016). Indikator konflik kerja menurut Tobing et al. (2019) yaitu, kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian/ persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan afektif.

Peneliti (Yasiri and Almanshur 2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena apabila konflik kerja didalam perusahaan terus menerus menimpa karyawan maka karyawan akan kehilangan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi emosional dan mental mereka secara negatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fitriano et al. (2020) mendefinisikan stres kerja ialah ketegangan atau tekanan emosional yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan tinggi atau peluang penting, yang pada saat itu terdapat tantangan dan gangguan yang dapat mempengaruhi perasaan, pikiran dan kondisi fisiknya. Indikator stres kerja menurut (Novia 2021) adalah, lingkungan pekerjaan, stres karena peran dan tugas, stres antarpribadi/inter-personal stressors dan kepemimpinan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan 2021) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin besar kemungkinan kinerja mereka akan menurun. Setiap karyawan mempunyai batasan terhadap tingkat tekanan yang dapat diterima di tempat kerja, tekanan yang masih wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun tekanan yang berlebihan juga dapat menyebabkan beban psikologis yang dapat menyebabkan karyawan merasa gelisah dan cemas.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Burnout adalah penurunan sumber daya fisik dan kesehatan mental akibat perjuangan yang berlebihan untuk mencapai suatu tujuan dalam bekerja (Angreni, Sujana, and Novarini 2021). Adapun indikator burnout menurut (Angreni et al. 2021) adalah, kelelahan fisik/physical exhaustion, kelelahan emosional/emotional exhaustion, kelelahan mental/mental exhaustion dan rendahnya prestasi diri/low of personal accomplishment.

Menurut penelitian terdahulu dari (Zulfa and Safitri 2022) mengatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena burnout merupakan suatu proses dimana terjadi perubahan sikap dan perilaku seseorang menjadi negatif dalam menyikapi pekerjaannya. Proses perubahan perilaku ini terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang dihadapinya, sehingga menyebabkan seseorang merasa lelah dan perubahan perilaku ke arah negatif. Terjadinya peningkatan burnout dapat menurunkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan ketika karyawan mengalami kelelahan atau stres dalam bekerja maka kinerjanya menurun dan hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Objek pada penelitian ini adalah PT. Daiwabo Garment Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Comal Baru Barat No.KM, RW.15, Sewuni, Ujunggede, Kec. Ampelgading, Kab. Pemalang, yang berfokus pada analisis konflik kerja, stres kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia di Kabupaten Pemalang dengan jumlah 742 karyawan sesuai data 22 juli 2024. Penentuan jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 5% diperoleh sampel sebesar 88 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yaitu memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara dan penyebaran kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai t hitung variabel konflik kerja (X1) sebesar 2,847 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $2,847 > t \text{ tabel } 1,987$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai t hitung variabel stres kerja (X_2) sebesar -3,314 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $-3,314 < t$ tabel 1,987 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Burnout (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai t hitung variabel burnout (X_3) sebesar -2,036 dengan nilai signifikansi 0,045. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $-2,036 < 1,987$ dan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel burnout terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih yang timbul karena mempunyai perbedaan tujuan, nilai atau persepsi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung variabel konflik kerja (X_1) sebesar 2,847 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $2,847 > t$ tabel 1,987 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin naik konflik kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika kehidupan dalam suatu organisasi. Meskipun tidak dapat sepenuhnya dihindari, konflik dapat diminimalkan agar tidak mengarah pada perpecahan, permusuhan, atau bahkan menyebabkan kerugian bagi suatu organisasi. Namun, jika konflik dapat dikelola dengan tepat, dapat memberikan keuntungan yang besar, seperti terciptanya persaingan sehat antar karyawan, yang justru berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Konflik yang dikelola dengan bijak dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, karena mereka menyadari bahwa persaingan yang sehat akan memberi ruang untuk pengembangan pribadi dan profesional. Semakin baik pemahaman karyawan tentang gejala-gejala yang dapat menimbulkan konflik, semakin besar kemungkinan mereka untuk menghindari pertentangan antara dua pihak atau lebih, yang dapat menurunkan kinerja. Jika manajemen mampu mengelola konflik dengan efektif, konflik bisa menjadi sarana untuk memperbaiki proses kerja, meningkatkan kerjasama tim, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susilo et al. 2020) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dai Sabisu Indonesia. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah bentuk respon tubuh terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan, karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung variabel stres kerja (X_2) sebesar -3,314 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $-3,314 < t$ tabel 1,987 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan

bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Stres kerja adalah hal yang akan ditemui oleh tiap orang dalam dunia kerja sehingga stres tersebut dapat berkaitan dengan fisik dan psikis seseorang, dimana pada sebagian individu ada yang dapat menahan stres pada kondisi fisik maupun pada psikisnya saja, dan ada juga sebagian individu yang tidak sanggup menahan dan mengatasi stres yang melanda dirinya pada fisik maupun psikisnya. Ketidakmampuan individu untuk menahan kondisi stres yang semakin berat dan berkepanjangan dapat memberikan banyak dampak buruk pada dirinya seperti penurunan kesehatan fisik, seperti mudah sakit, konsentrasi kerja menjadi cepat menurun dan tidak bersemangat kerja. Banyak dampak negatif yang ditimbulkan dari stres tersebut akan membuat karyawan menjadi sulit bekerja dengan fokus sehingga tiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sulit diselesaikan dengan hasil yang baik dan tidak dapat tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukito and Alriani 2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang merasa lelah secara fisik maupun mental, kehilangan motivasi serta mengalami penurunan kinerja akibat tekanan kerja yang berlebihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung variabel burnout (X_3) sebesar -2,036 dengan nilai signifikansi 0,045. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $-2,036 < t$ tabel 1,987 dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel burnout terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout karyawan, maka akan semakin rendah kinerja pada diri karyawan.

Burnout merupakan bentuk keadaan atau perasaan lelah secara fisik maupun psikologis yang timbul akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan dari berbagai faktor, baik dari unsur internal maupun eksternal individu. Ketika seseorang mengalami burnout, dampaknya tidak hanya terasa pada tingkat energi fisik yang menurun, tetapi juga pada keseimbangan emosi dan mental. Individu yang mengalami burnout sering kali merasa kurang termotivasi, terjebak dalam rasa cemas, atau menjadi mudah marah dan tidak sabar. Selain itu, perasaan putus asa dan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah bisa mengarah pada penurunan kinerja yang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zulfa and Safitri 2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Bank Muamalat Malang. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan diatas, berikut adalah kesimpulan hasil penelitian ini :

1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia di Kabupaten Pemalang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi

- 0,006 < 0,05 dan koefisien regresi dengan nilai 0,296. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak positif signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia di Kabupaten Pemalang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi dengan nilai -0,405. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak negatif signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Daiwabo Garment Indonesia di Kabupaten Pemalang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan koefisien regresi dengan nilai -0,275. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak negatif signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Nadzarudin, Dedi Muhammad Siddiq, Anna Suzana, Nadzar Ihsan Sofyan, and Article Info. 2023. "The Effect of Workload, Work Stress and Work Fatigue on Employee Performance on Puskesmas in Majalengka Regency. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia." *Jurnal Riset Sains Indonesia* 14(1):48–56.
- Angreni, Sujana, and Novarini. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali." *Jurnal EMAS* 2(8):200–213.
- Delfina Gemely, Baharuddin. 2020. "Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar." *Jurnal Inspiratif Pendidikan (JIP)* IX(1):13–30.
- Fitriano, Andre, Ricky Chandra, Andy Gunawan, Jovita, Risliana, and Indah Yenny Sari. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super." *Jurnal Warta Edisi* 63 63:81–103.
- Harahap, Delvi Nipita Sari. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Palembang." *UIN Raden Fatah Palembang*.
- Irwan, Muhammad. 2019. "Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar."
- Julvia, Cristine. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 16(1).
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 25(45):24–35.
- Maulina, Shaffati Ajeng. 2019. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Senapati Handal Perkasa."
- Muhamad Ekhsan, Burhan Septian. 2021. "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1):11–18.
- Novia, Wina. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggul."
- Sahat, Christian, and I. Gede Adiputra. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* III(4):922–32.
- Sandora, and Adiputra. 2021. "Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diinternening Oleh Budaya Organisasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* III(2):360–70.

- Setianingsih, Dias, Mora, Zulkarnen, Rahmawati, and Ayu. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timbang Langsa." *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)* 3(2):184–93.
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine, and Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tariganah. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 3(1):1689–99.
- Sinambela, Yusri Evalina Setyaningrum. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Surat Kabar Harian Umum Lampung Post." *Revista CENIC. Ciencias Biológicas* 152(3):28.
- Susilo, Yohanes, Wahyudin, and Wahyudin. 2020. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(01):45–58.
- Tobing, Jon Presly E. P, Zamora, and Ramon. 2019. "Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Racer Technology Batam." *Jurnal Dimensi* 7(3):549–62.
- Yasiri, Fendi Ahmad, and Fauzan Almanshur. 2022. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang." *Jurnal Manajemen* 12(1):65–74.
- Zulfa, Dwi Septiana, and Rini Safitri. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang." *Malia: Jurnal Ekonomi Islam* 14(1):329–42.