

PENGARUH BEBAN KERJA STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Manuntung Kota Balikpapan)

Murtasiyah

Prodi Manajemen Universitas Mulia Balikpapan

murtasiyah@universitasmulia.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan Daerah Air Minum (disingkat PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam penyediaan air minum atau air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. Salah satu Perusahaan Daerah Air Minum yaitu PDAM Tirta Manuntung Balikpapan, perusahaan ini meliputi daerah Balikpapan dengan mencakup daerah yang cukup luas maka akan berdampak pada tuntutan pelayanan yang tinggi dan bisa menimbulkan beban kerja, stres kerja dan konflik antar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan atasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan langkah-langkah mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak manajemen dapat melakukan evaluasi kembali dalam mengelola stres karyawan dan meninjau kembali mengenai cara pengendalian konflik berupa musyawarah yang berguna untuk meredam atau memberikan solusi kepada pegawai yang berkonflik, meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Beban kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Regional Drinking Water Company (abbreviated as PDAM) is a regionally owned business unit, which is engaged in providing drinking water or clean water for the general public. PDAMs are found in every province, district and city throughout Indonesia. One of the Regional Drinking Water Companies is PDAM Tirta Manuntung Balikpapan, this company covers the Balikpapan area and covers a fairly large area, which will have an impact on high service demands and can cause workload, work stress and conflict between employees and also the relationship between employees and superiors. The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of workload, work stress and work conflict on the performance of PDAM Tirta Manuntung employees, Balikpapan city. The method used in this research uses quantitative methods with steps to collect data through observation, interviews and distributing research questionnaires. The results of this research show that workload, work stress and work conflict have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, companies need to pay attention to aspects of workload that can affect employee performance. It is hoped that management can re-evaluate employee stress management and review how to control conflict in the form of deliberation which is useful for reducing or providing solutions to employees who are in conflict. , improve employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Conflict, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah Tirta Manuntung Balikpapan adalah badan usaha milik Daerah yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan air minum, penyelenggaraan pengelolaan air limbah domestik dan produk olahan air lainnya yang seluruh modalnya dimiliki oleh Daerah berupa kekayaan Daerah yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham. Menurut (Gabreila et al, 2018) tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut (As'ad, 2018:301) tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya masing-masing dalam suatu perusahaan yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standard tertentu ditempat mereka bekerja (Juniarti, 2020). Menurut (Safitri & Astutik, 2019) beban kerja merupakan suatu perbandingan antara kapasitas maupun potensi pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang wajib dihadapi. Penelitian yang dilakukan (Windayani, 2021) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja. Menurut (Robbins, 2018:430-433), Stres dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan. Menurut (Anwari et al, 2018) variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, stress kerja dan konflik kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari aspek karyawan yang diharapkan bisa membagikan kontribusi yang maksimal guna tercapainya misi organisasi (Sholikhah, 2022). Sumber daya manusia adalah sebuah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga perlu diakui dan juga diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya bisa dikerjakan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab dari terjadinya pemborosan dan tidak efisien dalam berbagai hal atau bentuk. Maka dari itu sangat perlu perhatian dari manusia karena ini merupakan salah satu tuntutan dalam seluruh upaya peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2004:2).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018) 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. Menurut Edison (2018 : 140) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beban Kerja

Beban kerja (workload) merupakan deretan permintaan untuk tugas, Upaya atau usaha dan aktivitas. Artinya, beban kerja ini terjadi karena adanya permintaan dari atasan untuk mengerjakan tugas yang menghabiskan waktu lama dan bersifat susah. Dan juga permintaan atasan yang mengharuskan kita untuk mengeluarkan usaha yang besar sehingga fisik menjadi kelelahan karena aktivitas kerja yang rumit. Beban kerja juga terjadi karena terdapat target yang harus dicapai dengan waktu yang tidak banyak dan menuntut kinerja yang tinggi kepada karyawan, karena hal inilah yang memicu beban kerja (Gawron, 2008:87).

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. stres kerja mengakibatkan adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang merasa tidak nyaman dikarenakan tekanan yang dialami baik secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang berkaitan dengan kondisi pekerjaan.

Konflik Kerja

Menurut Ekhsan (2020:13) bahwa konflik Kerja adalah perbedaan persepsi dari diri sendiri yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan dari perusahaan tersebut. Konflik kerja dapat diartikan sebagai permasalahan kerja yang dimana pekerjaan tersebut belum bisa diselesaikan tapi sudah meminta hal yang lain oleh karena itu dapat ditemukan didunia kerja yaitu rasa ego dan keinginan diri tidak bisa terkontrol baik secara persuasip dan parsial. Konflik kerja merupakan ketidaksepahaman diantara satu atau dua orang atau bahkan lebih dalam sebuah organisasi yang mestinya justru memberikan nilai lebih pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono,2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu,pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bisa dikatakan juga sebagai analisis deskriptif. Metode penelitian analisis deskriptif sebagaimana dikemukakan

Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif analisis merupakan metode yang bermaksud untuk membuat pencadangan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian . Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada . Data yang diperoleh merupakan data primer dari penyebaran kuisisioner secara online melalui Google Form kepada karyawan perumda tirta manuntung yang ada di Kota Balikpapan, dan data sekunder berupa laporan grafik penurunan jumlah konsumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara acak dan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (Tiga) variabel yang diamati.

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel 35 karyawan pada bagian Hublang (hubungan langganan) dan SDM PDAM tirta manuntung Balikpapan. Menurut Arikunto (2017:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Secara sistematis penyusunan kisi-kisi instrumen atau butir-butir instrumen dilakukan dengan menyusun pernyataan-pernyataan sesuai dengan adanya turunan dari indikator, yang berguna untuk mempermudah dalam penyusunan kisi-kisi instrumen atau butir-butir instrumen digunakan bentuk matriks atau tabel untuk pengembangan kisi-kisi instrument. Skala untuk pengukuran dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok Sugiyono, (2017:132). Pengujian instrumen pada penelitian yaitu menggunakan angket. angket yang dibuat oleh peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian variabel beban kerja digunakan 3 indikator . Dengan indikator tersebut bertujuan untuk mengukur seberapa besar dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Hublang dan SDM PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan. hasil tanggapan responden terhadap indikator beban kerja dapat dilihat pada table 1. berikut ini :

Tabel 1. Hasil Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Mean	Kategori
		STS	ST	KS	S	SS		
1	Kondisi Pekerjaan			3	18	14	4,32	Sangat Tinggi
2	Penggunaan Waktu Kerja	1	2	4	16	12	4,12	Sangat Tinggi
3	Target yang Harus Dicapai	1		4	18	12	4,20	Sangat Tinggi
		Total Mean					12,64	

Sumber: Output SPSS , 2023

3 indikator pernyataan variabel beban kerja yang tertinggi yaitu indikator dengan pernyataan kondisi kerja dengan nilai 4,32. Adapun indikator dengan pernyataan terendah yaitu penggunaan waktu kerja dengan nilai 4,12. Pada poin deskripsi hasil skor kuisisioner variabel beban kerja yang perlu menjadi fokus perusahaan adalah dengan dilihat dari hasil nilai yang tertinggi. Menggunakan acuan dari nilai yang tertinggi adalah dikarenakan pernyataan kuisisioner variabel beban kerja bersifat negatif. Oleh sebab itu kondisi pekerjaan sudah seharusnya menjadi fokus utama perusahaan agar tidak terdampak pada kinerja karyawan, sedangkan untuk indikator penggunaan waktu kerja tetap terus dijaga dengan baik karena penggunaan waktu kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan..

Penelitian stres kerja menggunakan 4 item kuesioner dengan 4 indikator variabel untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Hublang dan SDM PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan.

Hasil tanggapan terhadap stres kerja dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja

		STS	TS	KS	S	SS	MEAN
X1	INDIKATOR	F	F	F	F	F	
X1.1	Sering Mudah Marah atau emosional	6	8	8	8	5	2,94
X1.2	Agresif	18	6	4	1	6	2,17
X1.3	Gelisah	11	5	12	3	4	2,54
X1.4	Tidak Dapat bekerja sama	11	9	5	4	6	2,57
							2,55

Sumber : Data diolah, 2023

Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator mudah marah atau emosional dengan nilai 2,94 , sedangkan rata-rata terendah yaitu pada indikator sering Agresif dengan nilai 2,17. Dengan demikian indikator agresif menjadi bagian dalam diri masing-masing karyawan harus dapat di kelola dengan baik agar tidak menimbulkan dampak stres yang berlebihan yang dapat merugikan karyawan lainnya atau karyawan itu sendiri, serta dukungan dari kepala sub bagian sebagai pimpinan tertinggi pada bagian Hublang dan SDM harus terus diberikan agar hasil kinerja yang dihasilkan para karyawan dapat maksimal.

Penelitian ini menggunakan 7 item kuesioner konflik kerja dengan 7 indikator variabel untuk mengukur seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada bagian hublang dan sdm PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan. Hasil tanggapan konflik kerja dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini. :

Tabel 3. Hasil Skor Kuesioner Variabel Konflik Kerja

X2	INDIKATOR	STS	TS	KS	S	SS	MEAN
		F	F	F	F	F	
X2.1a	Tujuan yang saling bertentangan	10	9	5	8	3	2,57
X2.1b	Tuntutan Tugas	2	9	5	11	8	3,40
X2.2a	Perbedaan Tujuan	2	5	7	13	8	3,57
X2.2b	Perbedaan Tindakan	3	5	9	9	9	3,46
X2.3a	Konflik Substansif	8	8	10	5	4	2,68
X2.3b	Konflik Afektif	6	6	8	9	6	3,08
X2.4	Mengejar Kepentingan	4	7	6	13	5	3,22
	Rata-Rata						3.14

Sumber : Data diolah, 2023

Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator perbedaan tujuan dengan rata-rata tertinggi 3,57 dari total nilai dan rata-rata terendah pada indikator konflik substansif dengan nilai 2,68 dari total nilai. Dengan demikian konflik substansif sudah seharusnya dijaga dengan baik pada dalam diri setiap karyawan agar tidak berdampak pada kinerja. Dengan demikian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sudah seharusnya dijaga dengan baik agar tidak berdampak pada kinerja karyawan sedangkan hubungan dengan rekan kerja setingkat tetap dijaga dengan baik karena support satu sama lain antarkaryawan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada bagian Hublang dan Sdm PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan dengan cara saling menghargai perbedaan tujuan dan menerima pendapat antar rekan kerja maupun atasan dengan syarat hal tersebut bersifat positif dan tidak merugikan perusahaan.

Tabel 5. Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	60.700	6.046		10.040	.000
	Beban kerja	-.048	.086	-.063	-.557	.580
	Stres Kerja	-.573	.247	-.350	-2.316	.027
	Konflik Kerja	-.394	.165	-.361	-2.390	.023

Sumber : Diolah SPSS, 2023

Pengujian hipotesis secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar $-0,557$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,010$ atau ($-0,557 < 2,010$) dengan tingkat signifikan $0,580 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak artinya variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diartikan bahwa beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel stres kerja (X_2) didapatkan T hitung sebesar $-2,316$ dengan signifikansi $0,027$. Karena T hitung $< T$ tabel ($-2,316 < 2,036$) maka H_0 diterima dan H_2 ditolak atau signifikansi t lebih besar dari $0,05$ ($0,027 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan.

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel konflik kerja (X_2) didapatkan T hitung sebesar $-2,390$ dengan signifikansi $0,023$. Karena T hitung $< T$ tabel ($-2,390 < 2,036$) maka H_0 diterima dan H_3 ditolak atau signifikansi t lebih besar dari $0,05$ ($0,023 < 0,05$) maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan secara parsial konflik kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dimana beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan. Maka berdasarkan hasil analisis diharapkan Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Tirta Manuntung kota Balikpapan. Pihak manajemen dapat melakukan evaluasi kembali dalam mengelola stres karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga nyaman, menyediakan sarana hiburan untuk karyawannya atau kegiatan rutin yang bersifat positif sehingga stres kerja dapat teratasi.

Konflik kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak. Cara pengendalian konflik berupa musyawarah yang berguna untuk meredakan atau memberikan solusi kepada pegawai yang berkonflik, yang membuat para karyawan tidak menjadikan konflik sebagai hal yang negatif melainkan memotivasi karyawan untuk bersaing secara sehat, jika hubungan antar karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Bella, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1 (3), 98–109.
- Christy, N. A. and Amalia, S. (2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 74-83. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno.2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (, 47(1), 172–180.
- Irawan, I. A., & Yuniar, E. S. (2022). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sensus pada karyawan Lotte Mart Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(2), 93 –105. <https://doi.org/10.36423>
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12– 23. <https://doi.org/10.33753>
- Juartini, T. (2021). Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pt. delima pinglogistra jakarta timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).
- Mangkunegara, A.P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ningsi, n. (2021). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt media grup palopo pos. universitas muhammadiyah palopo.
- Purba, winner clinton, & Ratnasari, sri langgeng. (2019). pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. mutiara hutama sukses. 5, 180–189.
- Polakitang, A.F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4164-4173. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management*. Boston: Pearson.
- Sari, A. D. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 35–40.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.473>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/473>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Safitri & Astutik (2019). Beban kerja merupakan suatu perbandingan antara kapasitas maupun potensi pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang wajib dihadapi
- Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto.2008.Teori & Perilaku Organisasi.Malang: UIN Malang Press. hal 143
- Simanjuntak, D.C.Y., Mudrika, A.H., & Tarigan, A.S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365. DOI: <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Suprihono, S., Feti, N. R., & Hartono, B. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Serta Tekanan Pikiran Pada Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang. *jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, Vol.13(2), 150–160.
- Sugiharjo, R.J. & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Universitas Mercu Buana*, 4(1), 128-137. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v4i1.4404>.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sasono, Eko. 2017. “Mengelola Stres Kerja”. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Volume 5, Nomor 2.
- Triatna,Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 17, 1–11.
- Windayani, D. (2021). Pengaruh work family conflict, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang). Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124-132. E-ISSN: 2685-0915
- Worang, L. S., Repi2, A. L., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero) kantor cabang manado sarapung. 5, 3038–3047.
- Yonata, H., & Sugandha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)*, Vol.XII, N, 102–115. <https://doi.org/10.47927>
- Yuliana, S., Supardi, & Wulandari, M. (2019). Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. penerbit erlangga cabang yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 1–17.
- Tribunnews.(2018,08 Januari).Wanita Pegawai BRI yang Loncat dari Apartemen punya masalah Kerjaan. Diakses pada 08 Januari 2018, dari

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.473>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/473>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

(<https://www.tribunnews.com/metropolitan/2018/01/08/wanita-cantik-pegawai-bri-yang-jatuh-dari-lantai-10-apartemen-thamrin-city-ternyata-punya-bayi>)

Kompas.com.(2022,19 Juni). Stres Kerja, Pria Ini Bakar Toko Tempatnya Bekerja Pakai Kompor. Diakses pada 19 Juni 2022,dari (<https://www.kompas.com/global/read/2022/06/19/212800670/stres-kerja-pria-ini-bakar-toko-tempatnya-bekerja-pakai-kompor>)