



Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Malang)

R. M Mahrus Alie¹, Endar Tantrika², Anggulyah Rizqi A³
Program Studi Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat
Malang

Email: mahrus99@uniramalang.ac.id, endartan.13@gmail.com,
anggulyah.r@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip) Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian berjumlah 73 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu non probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu hanya pegawai bagian perpustakaan yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

Kata Kunci: konflik kerja; stres kerja; kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work conflict and work stress on employee performance at the Malang Regency Library and Archives Office (Disperpusip). To achieve this goal, this study uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the study amounted to 73 employees. The sample technique used is non-probability sampling with the purposive sampling method, which is only 35 library employees. The results of this study show that partially work conflict has a significant effect on performance, work stress partially

affects performance and simultaneously work conflict and work stress affect employee performance in the performance at the Malang Regency Library and Archives Office.

Keywords: *work conflict; work stress; performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan, namun dapat mengalami penurunan. Upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengkaji sejauh mana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja perlu dikelola dengan baik karena pegawai yang cenderung stres akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu anggota satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Supriatin, 2021).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Perpustakaan dan Kearsipan. Dinas tersebut sebagai pusat pelayanan perpustakaan bagi masyarakat Kabupaten Malang, diharapkan dapat meningkatkan jumlah pemustaka yang berkunjung ke Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Malang. Berdasarkan informasi dari kepala kepegawaian, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang memiliki 73 pegawai. Selain konflik kerja masalah yang perlu diperhatikan di dispersepsi adalah stres kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan informasi dari staf perpustakaan, pegawai pada perpustakaan masih terbilang kurang dalam proses pelaksanaan program, sehingga beban kerja setiap pegawai bertambah dan akibatnya kinerja pegawai menjadi

kurang maksimal. Sakti (2016) menjelaskan penyebab terjadinya stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi adalah beban kerja. Dengan demikian karyawan yang memegang pekerjaan ganda yang sebenarnya bukan pekerjaan mereka, karyawan pun akan menjadi stres karena beban kerja yang terlalu berat yang kemudian hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten menunjukkan bahwa yang menyebabkan terjadinya konflik kerja antar pegawai dan stres kerja adalah:

1. Adanya konflik kerja yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menerima informasi.
2. Adanya kelelahan fisik karena sumber daya manusia yang terbatas, sehingga menjadikan beban kerja menjadi double, hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai yang kurang optimal terlebih lagi banyak yang bukan lulusan perpustakaan.

Berdasarkan latar belakang dan researc gap diatas, peneliti tertarik untuk mengambil membuat artikel yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konflik Kerja

Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah pertentangan yang terjadi antara harapan individu terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan

diharapkan, merupakan suatu bentuk interaksi antara pihak-pihak yang memiliki kepentingan, persepsi, tujuan nilai-nilai, atau pendekatan yang berbeda (Sinambela, 2021). Indikator konflik kerja

Menurut Fitriana (2013) indikator-indikator konflik kerja, yaitu:

- a) Kesalahan komunikasi
- b) Perbedaan tujuan
- c) Perbedaan dalam persepsi
- d) Interpendensi aktivitas kerja
- e) Kesalahan dalam afeksi

2. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi yang berasal dari proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat stres fisik dan psikologis yang melebihi batas kemampuan karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa sakit, ketidaknyamanan, dan perasaan stres akibat pekerjaan, tempat kerja, atau pekerjaan seseorang (Afandi, 2018). Indikator-indikator stres kerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas
- b) Tuntutan peran.
- c) Tuntutan antar pribadi
- d) Struktur organisasi.
- e) Kepemimpinan organisasi

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2. Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbins (2016), indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang yang terletak di Jl. Panglima Sudirman No. 19, Ketawang, Ngadilankung, Kec. Kepanjen, Kab. Malang, Jawa Timur 65163. Waktu penelitian ini berlangsung pada tanggal 5 Desember 2023 sampai 5 Maret 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang yang berjumlah 73 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling karena sampelnya hanya bagian pegawai perpustakaan saja yang berjumlah 35 pegawai. Teknik analisis data yang menggunakan regresi liner berganda

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji kualitas data

a. Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas hanya dilakukan terhadap 35 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai rhitung > rtabel sebesar 0,333, untuk $(df-2) = 35-2 = 33$; $sig < \alpha = 0,05$ maka item tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yang diteliti

mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,333 dengan nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05 yang artinya item tersebut valid.

b. Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yang diteliti memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item dari tiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas disimpulkan bahwa grafik titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya sehingga model regresi layak dipakai. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, yang berarti data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas variabel konflik kerja dan stres kerja memiliki kesamaan nilai VIF $2,304 < 10$ dan nilai tolerance $0,434 > 0,1$. Maka hal tersebut dikatakan tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas terlihat tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linear berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarddized Coefficiennts		Standardized Coefficiennts
	B	Std. Error	Beta
Constant	36,871	1,135	
X1	-0,223	0,106	-0,385
X2	-0,139	0,064	-0,396

Sumber: Hasil output SPSS 26 data diolah, 2024

Berdasarkan di atas apabila disubstitusikan ke dalam model regresi linear berganda akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = 36,871 + (-0,223 X1) + (-0,139 X2) + e$$

- a. Konstanta sebesar 36,871 artinya jika konflik kerja dan stres kerja tidak ada maka kinerja sebesar 36,871.
- b. Koefisien konflik kerja (X1) sebesar -0,223 artinya setiap kenaikan satu satuan konflik kerja akan menurunkan kinerja sebesar -0,223. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan konflik kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,223.
- c. Koefisien stres kerja (X2) sebesar -0,139 artinya setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja sebesar -0,139. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,139.

4. Uji hipotesis

a. Uji parsial t

Uji t menggunakan tingkat signifikansi 5% dan ttabel 2,037 degree of freedom (df= n-k) yaitu df=35-3=32; sig<0,05.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandarddized Coefficiennts		Standardized Coefficiennts		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	36,871	1,135		32,486	0,000
X1	-0,223	0,106	-0,385	-2,105	0,043
X2	-0,139	0,064	-0,396	-2,166	0,038

Sumber: Hasil output SPSS 26 data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel konflik kerja dengan nilai thitung -2,105 < ttabel -2,037 dan nilai tingkat sig. 0,043 < 0,05 yang artinya

secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

b. Variabel stres kerja dengan nilai thitung $-2,166 < t_{tabel} -2,037$ dan nilai tingkat sig. $0,038 < 0,05$ yang artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

b. Uji simultan F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65,840	2	32,920	18,405	0,000
Residual	57,238	32	1,789		
Total	123,078	34			

Sumber: Hasil output SPSS 26 data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung $18,405 > F_{tabel} 3,305$ dan nilai tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H3 diterima dan H0 ditolak.

c. Koefisien determinasi R²

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,731	0,535	0,506	1,33742

Sumber: Hasil output SPSS 26 data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,506. Hal tersebut berarti kemampuan variabel konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Pembahasan

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dengan nilai thitung $-2,105 < t_{tabel} - 2,036$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama yaitu “diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja, akan tetapi jika konflik tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika para pegawai tidak mampu mengelola konflik dengan baik mengenai perbedaan persepsi, penilaian, sikap dalam mencapai tujuan maka konflik tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan ketika konflik terjadi hubungan antar pegawai menjadi tidak harmonis sehingga kerja sama antar pegawai menjadi terhalang yang kemudian hal tersebut akan berdampak

negatif terhadap instansi. Hasil analisis tersebut di dukung oleh pendapat Wirawan (2010) yang menyatakan apabila konflik itu dikelola dengan baik, konflik dapat memberikan dampak positif dan begitu pula sebaliknya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan jika dalam suatu organisasi/ instansi mampu mengelola konflik dengan baik maka konflik itu akan menjadi suatu hal yang positif yang dapat membatu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika dalam suatu organisasi/ instansi tidak mampu mengelola konflik dengan baik maka akan berdampak negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hasil analisis tersebut didukung dengan keadaan yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang yaitu terjadi perbedaan persepsi dalam menerima informasi sehingga timbul kesalahpahaman yang mengakibatkan konflik di tempat kerja. Kinerja pegawai secara umum sudah baik, akan tetapi ketika terjadi konflik pegawai menunjukkan sikap menyendiri dan kurang fokus dalam bekerja sehingga hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan ketika konflik itu terjadi tidak ada pihak ketiga yang menjadi mediator atau penengah. Untuk itu, instansi perlu menerapkan manajemen konflik yang baik agar konflik yang terjadi tidak berdampak negatif akan tetapi dapat berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasiri (2022), Ekhsan (2020), Firdaus (2021) yang mengemukakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dengan nilai thitung $-2,166 < t_{tabel} -2,036$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua yaitu “diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan sumber daya manusia yang dimiliki instansi masih tergolong kurang yang menjadikan beban kerja pegawai menjadi bertambah sehingga mengakibatkan terjadinya stres kerja. Ketika seorang pegawai mengalami stres kerja mereka menunjukkan emosi yang tidak stabil, suka menyendiri, cemas, tegang, gugup, tidak fokus yang kemudian hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil analisis tersebut didukung oleh pendapat Moorhead (2013) yakni suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan, sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami. Untuk itu pengelolaan stres dalam organisasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, jika stres tidak terkelola dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis tersebut didukung dengan informasi dari salah satu staff perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang yaitu bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perpustakaan masih terbilang kurang atau terbatas dalam proses pelaksanaan program kerja dan beberapa pegawainya bukan lulusan perpustakaan, sehingga dalam pelaksanaan program terdapat kendala yaitu beban kerja setiap pegawai menjadi bertambah yang mengakibatkan pegawai menjadi tertekan karena beban kerja yang berlebihan. Untuk itu instansi perlu mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia yaitu dengan penambahan pegawai pada bagian perpustakaan. Agar pegawai tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang berlebihan sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Sugiarto (2020), Putri & Sary (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara bersama-sama konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dengan nilai $F_{hitung} 18,405 > F_{tabel} 3,305$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Hal tersebut, maka hipotesis ketiga yaitu “diduga konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Malang” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Panggabean (2019) bahwa konflik kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai. (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. (3) Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran, Instansi perlu melakukan pelatihan manajemen konflik yang baik dan kepada semua pegawai agar konflik yang timbul tidak berdampak negatif pada instansi, perlu melakukan evaluasi terhadap kebutuhan instansi yaitu tentang penambahan sumber daya manusia khususnya pada pegawai bagian pengembangan perpustakaan agar pegawai tidak memegang peran ganda sehingga beban kerja yang dimilikinya tidak terlalu berat karena beban kerja yang berat akan membuat pegawai menjadi tertekan sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Dinas Perpustakaan. 2022. Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. <https://jdih.malangkab.go.id>
- Ekawarna. 2019. Manajemen Konflik Dan Stres. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Enny, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press. Surabaya
- Firdaus, Lilik. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen, vol. 5 no.10. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.577>
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). PERSEPSI INSENTIF DENGAN KONFLIK KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ROTI SALWA TRENGGALEK. Cognicia, 1(1). Retrieved from <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/1454>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisirevisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irfanudin, A. (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/madani.v4i1.150>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, G, dan R.W. Griffin. 2013. Organizational Behavior: Managing People And Organizations. Terjemahan D. Angelica. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nanda, Ayuk Widya; Sugiarto, Agus. (2020). STRES KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, vol. 9 no. 2. <http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Panggabean, Yohana Lasmaria; Lie, Darwin; Efendi Efendi; Halim, Fitria. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIANTAR SIMALUNGUN. Jurnal Manajemen, vol. 5, no. 1. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Pratiwi, Mirza Ayunda. 2021. PERKEMBANGAN TEORI KONFLIK ORGANISASI. Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjungpinang,

vol. 4, no. 1: 51-65.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209>

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Putri, Vina Sani; Sary, Fetty Poerwita. 2020. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT LESTARI BUSANA ANGGUN MAHKOTA DI BAGIAN PRODUKSI). *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 4 no.2. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>

Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. S & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, P. S., & Coutler, M. 2016. *Human Resource Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia

Sakti E,W. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi di Universitas X. *Jurnal Sains Psikologi*. 2016;5(1):1-15

Siagian P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sinambela, L, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Soemarsono. 2018. SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan Dan Kegagalan Organisasi. Diakses Pada 19 Oktober 2018
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriatin. D., Amelia. S. R., Roshela. Y. I. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perwira: Journal of Economics and Bussiness, vol. 1, no. 1
- Tewal, B., Adolfina Pandowo, M& Tawas, H. N. 2017. Perilaku Organisasi. Cv. Patra Media
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers
- Wirawan. 2010. Konflik Dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika
- YASIRI, Fendi Ahmad; ALMANSHUR, Fauzan. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU MALANG. Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 65 - 74, june 2022. ISSN 2541-4348. Available at: <<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3093>>. Date accessed: 07 feb. 2024. doi: <https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3093>.