

The Influence of Work Stress, Workload, and Work Conflict on Employee Performance at PT Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2

[Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2]

Rendra Adi Wicaksana¹⁾, Sumartik^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work stress, workload, work conflict on the performance of employees of PT Fonterra Brands Indonesia Branch JATIM 2, this research is included in the type of quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 200 employees of PT Fonterra Brands Indonesia Branch JATIM 2. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. Primary data, in this case research, were obtained from questionnaires measured using a Likert scale and tested for validity and reliability. The result of this study prove that work stress affect employee performance, workload affects employee performance, work conflict affects employee performance. In addition, work stress, workload, and work conflict simultaneously affect employee performance.*

Keywords – Work Stress; Workload; Work Conflict; Performance

Abstrak. *Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Data primer dalam hal ini penelitian diperoleh dari kuisioner yang diukur menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – Stres Kerja; Beban Kerja; Konflik Kerja; Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis, maka permasalahan ini harus didahulukan dibandingkan pertimbangan lainnya. Sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya, perusahaan harus dapat meningkatkan daya saingnya dengan memberdayakan setiap aspek sumber daya manusianya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.[1]

PT. Fonterra Brands Indonesia adalah perusahaan susu multinasional yang memproduksi susu dari negara Selandia Baru. Salah satu perusahaan terbesar dalam industri susu yang beroperasi di lebih dari empat puluh negara, perusahaan aslinya bernama Fonterra Co-operative Group. Perusahaan ini memiliki reputasi sebagai salah satu produk susu terbaik di dunia. PT. Fonterra Brands Indonesia selalu mencari cara baru untuk mempertahankan karyawan pada tingkat kinerja yang tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Ini jelas berhubungan dengan hasil kinerja karyawan, yang merupakan standar penilaian PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat menghasilkan hasil yang baik. Semua bisnis ingin semua pekerjanya terampil, kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Penilaian naik dan turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianalisis

dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu.

Dalam suatu perusahaan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan bentuk reaksi yang muncul akibat ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian

karyawan dengan karakteristik aspek pekerjaannya, hal ini dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.[2] Stress kerja yang di alami oleh karyawan mengacu pada ancaman atau tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik atau mental. Stres kerja jika tidak di kelola dengan baik maka berdampak negatif pada kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami stres terlalu besar maka akan mengganggu kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.[3] Karyawan harus menyelesaikan dengan ketrampilan dan potensi dari karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan cenderung bermalas-malasan kerja yang mengakibatkan tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan dan kinerja yang buruk sehingga merugikan perusahaan.

Konflik kerja merupakan suatu perselisihan di antara dua kelompok yang ditandai dengan permusuhan yang terbuka, yang akan menghambat tujuan pihak yang bersaing.[4] Perbedaan persepsi antara orang-orang menyebabkan konflik kerja, yang menghambat kinerja karyawan di perusahaan.[5]

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian itu tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Menurut pengamatan awal dalam data target produksi PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2 tidak mencapai target yang telah ditentukan, dilihat dari data dibawah ini.

Tabel 1. Target Produksi

Bulan	Produk Anlene			Produk Annum			Produk Anchor Boneeto		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Januari	870.000	609.900	77%	870.000	687.300	79%	870.000	687.300	79%
Februari	870.000	669.900	77%	870.000	635.100	78%	870.000	687.300	79%
Maret	870.000	661.200	76%	870.000	635.100	73%	870.000	661.200	76%
April	870.000	609.000	70%	870.000	617.700	71%	870.000	609.000	70%
Mei	870.000	678.600	78%	870.000	626.400	72%	870.000	643.800	74%
Juni	870.000	678.600	78%	870.000	696.000	80%	870.000	643.800	74%
Juli	870.000	652.500	75%	870.000	626.400	72%	870.000	687.300	79%
Agustus	870.000	696.000	80%	870.000	661.200	76%	870.000	669.900	77%
September	870.000	687.300	79%	870.000	661.200	76%	870.000	669.900	77%
Oktober	870.000	678.600	78%	870.000	687.300	79%	870.000	609.000	70%
November	870.000	661.200	76%	870.000	696.000	80%	870.000	635.100	73%
Desember	870.000	652.500	75%	870.000	696.000	80%	870.000	704.700	81%

Data PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah target produksi selama satu tahun terakhir cenderung fluktuatif. Hal tersebut terjadi karena adanya stres kerja, beban kerja dan konflik kerja yang tidak diatasi dengan baik dan benar. Sehingga membuat karyawan dalam kondisi tidak harmonis dengan rekan kerja dan pekerjaannya yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. Di dukung oleh [10] bahwa dari data tabel produksi dapat menunjukkan informasi pencapaian kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga tidak dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Begitu juga dengan [11] tabel target dan realisasi produksi menggambarkan kinerja karyawan yang kurang stabil dan belum mampu mencapai target yang dituju oleh perusahaan. Produksi atau realisasi

target yang tidak stabil hingga menyebabkan penurunan yang ekstrim.

II. LITERATUR REVIEW

A. Stres Kerja (X1)

Menurut [12] Stres bersifat internal yang disebabkan oleh tuntutan dari antar individu, daerah sekitar, dan situasi lainnya. Disisi lain, stress juga bisa diartikan merupakan reaksi fisik atau emosi seseorang apabila terjadi perubahan dalam lingkungannya yang memaksa mereka untuk menyesuaikan diri. Beberapa indikator stress kerja menurut [13] diantaranya ialah:

- a. Tuntutan tugas, adalah aspek pekerjaan individu seperti ruang kerja dan lingkungan kerja.
- b. Tuntutan peran, merupakan tekanan – tekanan yang dihadapi seseorang karena jabatan tertentu yang berasal dari dalam perusahaan.
- c. Tuntutan pribadi, merupakan tekanan yang berasal dari rekan kerja.
- d. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi dengan struktur organisasi yang kurang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, menyebabkan gaya manajemen pihak didalamnya menyebabkan organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Stres kerja dapat diatasi melalui dua macam pendekatan, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Bagi individu penting untuk melakukannya karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Sedangkan, bagi organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

B. Beban Kerja (X2)

Menurut [14] Beban kerja adalah analisis jumlah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara normal. Ada keinginan untuk menyelesaikan tugas agar target dapat dicapai, dan keterbatasan dalam mengakses berbagai informasi dapat menyebabkan beban kerja. Ketika orang menjalankan tugas, mereka akan berusaha menyelesaikannya pada tingkat tertentu. Namun, mereka memiliki keterbatasan yang membuat mereka tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh [15] yang meliputi antara lain:

- a. Target Yang Harus Dicapai
Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan jumlah pekerjaan yang diberikan akan secara langsung memengaruhi jumlah kerja yang diberikan oleh karyawan.
- b. Kondisi pekerjaan
Keadaan kerja dalam konteks ini mengacu pada seberapa efektif seorang pekerja memahami dan mahir menggunakan peralatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan, atau sejauh mana karyawan memahami SOP yang ditetapkan perusahaan.
- c. Penggunaan waktu kerja
Beban karyawan pasti akan berkurang jika waktu digunakan dengan baik dan sesuai SOP. Namun terkadang, sebuah bisnis tidak mengikuti SOP secara konsisten saat menerapkannya, dan akibatnya, waktu karyawan sering kali digunakan dengan lebih hemat.
- d. Standar Pekerjaan
Standar Pekerjaan adalah Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang Harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

C. Konflik Kerja (X3)

Menurut [16] Dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik dalam dunia kerja terjadi karena adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi ataupun struktur organisasi. Konflik didefinisikan sebagai pertentangan antara dua atau lebih sesama anggota organisasi, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri. Menurut [17] indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

- a. Konflik dalam diri sendiri
Ketika seseorang harus mengambil keputusan sulit, konflik internal mungkin muncul di dalam dirinya. Dia bingung tindakan apa yang harus diambil. Tuntutan tugas yang terlalu besar untuk ditangani oleh seorang individu juga dapat menimbulkan konflik dalam dirinya.

- b. Konflik antar individu
Konflik antar individu sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan, dimana hasil bersama sangat menentukan.
- c. Konflik antar anggota kelompok
Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu,.
- d. Konflik antar kelompok
Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

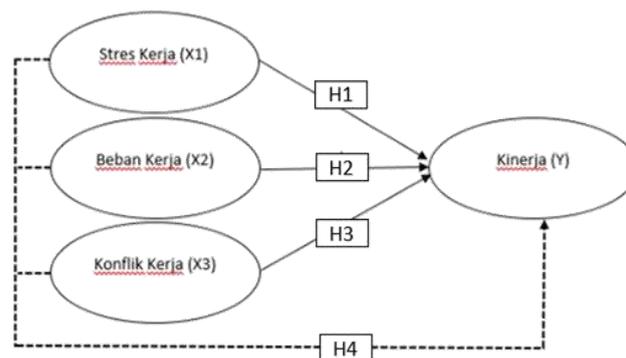
D. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara menyeluruh berdasarkan waktu tertentu, seperti target atau sasaran, standar hasil kerja serta standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati. Indikator kinerja menurut [18] meliputi :

- a. Kualitas, dapat dinilai dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat berdasarkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang didapat dan bisa dinyatakan dengan unit, jumlah, serta berbagai aktivitas pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan
- c. Ketepatan waktu, dapat dilihat dari hasil output serta keefektifan waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Efektivitas, merupakan seberapa besar sumber daya yang telah digunakan dalam organisasi untuk memaksimalkan hasil dari setiap sumber daya yang digunakan
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan fungsi kerjanya berdasarkan komitmen kerja

III. METODE

Penelitian termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sistem survei lapangan untuk penyebaran kuisioner. Penelitian dilakukan di PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2 di Jl. Rungkut Industri Raya 3 Kawasan SIER, Kali Rungkut, Gununganyar, Surabaya . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 400 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan rumus slovin tingkat error sebesar 5%, sehingga sampel berjumlah 200 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini untuk menguji variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan menggunakan aplikasi SPSS 2022.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

—————> **Sumber : teori dan hasil penelitian**
 Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

Hipotesis

H1 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- H2 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H3 : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H4 : stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Definisi Operasional

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu variabel Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X1)

Stres kerja merupakan respon dari seorang karyawan yang dipicu oleh perubahan lingkungan. Indikator stres kerja dalam penelitian ini yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan organisasi [13]

b. Beban Kerja (X2)

Waktu seorang karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan pekerjaan pada waktu jam kerja. Indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai [15]

c. Konflik Kerja (X3)

Sebuah keadaan dua atau lebih karyawan yang memiliki perbedaan persepsi, komunikasi, ataupun tujuan. Indikator konflik kerja dalam penelitian ini yaitu konflik dalam diri sendiri, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok, konflik antar kelompok [17]

d. Kinerja (Y)

Keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas, kemandirian [18]

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL ANALISIS

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis data deskriptif merupakan analisis yang digunakan dalam skripsi ini yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan dengan filsafat positivisme. Analisis deskriptif kuantitatif menggunakan data-data dari responden seperti karakteristik responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	112	56%
Perempuan	88	44%
Usia		
21 – 30 tahun	122	61%
31 – 40 tahun	51	25.5%
Lebih dari 40 tahun	27	13.5%
Pendidikan		
SMP	6	3%
SMA	144	72%
Diploma	4	2%
Sarjana	46	23%
Lama Bekerja		
Kurang dari 1 tahun	15	7.5%
1 – 5 tahun	111	55.5%
5 – 10 tahun	25	12.5%

Lebih dari 10 tahun

49

24.5%

Sumber : Data PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 56%. Untuk usia didominasi oleh usia 21 – 30 tahun sebanyak 61%. Tingkat pendidikan didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 72%. Dan untuk lama bekerja didominasi pekerja 1 – 5 tahun sebanyak 55.5%.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan melalui metode penyebaran kuisioner kepada 200 responden, diperoleh gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap tiap butir pertanyaan.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Stres Kerja

	Indicator	Mean	keterangan
X1.1	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan oleh atasan saya dengan deadline yang sangat pendek.	3.08	Tinggi
X1.2	Perusahaan menuntut para karyawan kerjanya agar bekerja dengan teliti dan datang tepat waktu.	3.40	Tinggi
X1.3	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.	3.19	Tinggi
X1.4	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.	3.24	Tinggi
Stres Kerja		12.91	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator perusahaan menuntut para karyawan kerjanya agar bekerja dengan teliti dan datang tepat waktu sebesar 3.40, dan nilai rendahnya ada pada indikator saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan oleh atasan saya dengan deadline yang sangat pendek sebesar 3.08.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Beban Kerja

	Indicator	Mean	keterangan
X2.1	Saya memahami dengan baik kondisi pekerjaan yang saya kerjakan	4.21	Tinggi
X2.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.	4.08	Tinggi
X2.3	Saya merasa target yang diberikan perusahaan sangat memberatkan atau sulit untuk dicapai	4.28	Tinggi
X2.4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	4.20	Tinggi
Beban Kerja		16.77	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa target yang diberikan perusahaan sangat memberatkan atau sulit untuk dicapai sebesar 4.28, dan nilai rendahnya ada pada indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan sebesar 4.08.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Konflik Kerja

	Indicator	Mean	keterangan
X3.1	Tugas yang saya diberikan melebihi batas kemampuan yang saya miliki	3.49	Tinggi
X3.2	Saya merasakan kelompok saya dan kelompok lainnya bersaing secara tidak sehat	3.40	Tinggi
X3.3	Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan	3.51	Tinggi
X3.4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	3.89	Tinggi
Konflik Kerja		14.30	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan sebesar 3.89, dan nilai rendahnya ada pada indikator saya merasakan kelompok saya dan kelompok lainnya bersaing secara tidak sehat sebesar 3.40.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja

	Indicator	Mean	keterangan
Y1	Perusahaan memiliki kualitas karyawan yang sangat berbakat dibidangnya.	4.40	Tinggi
Y2	Perusahaan memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak yang tersebar di beberapa kota.	4.43	Tinggi
Y3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	4.40	Tinggi
Y4	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	4.28	Tinggi
Y5	Karyawan mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan.	4.06	Tinggi
Kinerja		21.58	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Diketahui respon penilaian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada perusahaan memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak yang tersebar di beberapa kota sebesar 4.43, dan nilai rendahnya ada pada indikator karyawan mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan sebesar 4.06.

Analisis Data dan Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilihat melalui nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.518	0.138	VALID
	X1.2	0.493	0.138	
	X1.3	0.605	0.138	
	X1.4	0.511	0.138	
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.794	0.138	
	X2.2	0.787	0.138	
	X2.3	0.776	0.138	
	X2.4	0.692	0.138	
Konflik Kerja (X3)	X3.1	0.799	0.138	
	X3.2	0.830	0.138	
	X3.3	0.758	0.138	
	X3.4	0.784	0.138	
Kinerja (Y)	Y1	0.757	0.138	
	Y2	0.811	0.138	
	Y3	0.884	0.138	
	Y4	0.815	0.138	
	Y5	0.677	0.138	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Tabel diatas yang sudah melalui uji dengan software SPSS membuktikan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.138) pada setiap item pertanyaan menunjukkan jika nilai korelasi item pertanyaan valid dan dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha*

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

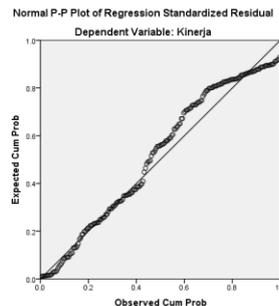
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.648	4	0.60	Reliabel
Beban Kerja	0.803	4	0.60	
Konflik Kerja	0.813	4	0.60	
Kinerja	0.800	5	0.60	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Tabel diatas, uji reliabilitas menunjukkan jika reliabilitas *Cronbach's Alpha* positif dan > 0.60 . Maka dapat ditarik kesimpulan jika variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja bernilai reliabel tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan *Plot of Resgion Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran data membentuk titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan gambar diatas sebaran data membentuk titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak, atau mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen dilakukan melalui uji multikolinearitas. Untuk mengetahui terdapat multikolinieritas atau tidak, dengan mengamati besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,1 menunjukkan indikasi tidak adanya problem multikolinearitas, demikian sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

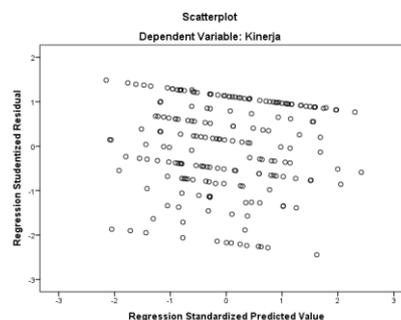
Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Stress Kerja(X1)	0.793	1.261
Beban Kerja (X2)	0.972	1.028
Konflik Kerja (X3)	0.781	1.281

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan output diatas, terlihat bahwa hasil perhitungan dari nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya tidak saling berkolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasititas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari multivariate standardized scatterplot. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk sebuah pola tertentu (bergelombang, melebar, serta menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Namun, apabila tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertical, maka model regresi bersifat homogeny atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan gambar diatas data menyebar secara acak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa homogeny atau tidak terjadi heterokedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis dapat diperjelas melalui rumus sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22.972	.822			27.940	.000
StresKerja	-.141	.048	-.221		-2.922	.004
BebanKerja	.076	.040	.131		1.922	.056
KonflikKerja	-.059	.027	-.166		-2.185	.030

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22
Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan yakni:

$$Y = -0.141X_1 + 0.076X_2 - 0.059X_3$$

Berdasarkan hasil olahan data regresi diatas, maka dapat diartikan yaitu:

1. Nilai koefisien $X_1 = -0.141$, artinya peningkatan stress kerja sebesar 1 maka terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0.141.
2. Nilai koefisien $X_2 = 0.076$, artinya peningkatan beban kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.076.
3. Nilai koefisien $X_3 = -0.059$ artinya peningkatan konflik kerja sebesar 1 maka terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0.059.

g. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22.972	.822			27.940	.000
StresKerja	-.141	.048	-.221		-2.922	.004
BebanKerja	.076	.040	.131		1.922	.056
KonflikKerja	-.059	.027	-.166		-2.185	.030

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Sesuai dengan $df = (n-k-1) = 200-4-1 = 195$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% (0,05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.652. Berdasarkan tabel dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial (individu) sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja (X_1)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja -2.922 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.652. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2.922 < 1.652) nilai signifikansi (0.004 < 0.05), artinya Stres Kerja memiliki pengaruh negative yang tidak signifikan terhadap kinerja.
- 2) Beban Kerja (X_2)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja 1.922 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.652. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.922 > 1.652) dan nilai signifikansi (0.056 > 0.05), artinya Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 3) Konflik Kerja (X_3)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja -2.185 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.652. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2.185 < 1.652) dan nilai signifikansi (0.030 > 0.05), artinya Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

h. Uji F (simultan)

Uji F untuk pengukur tingkat pengaruh signifikan secara bersama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.407	3	15.802	8.379	.000 ^b
Residual	369.626	196	1.886		
Total	417.033	199			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil dari penelitian ditetapkan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 196$, serta tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2.65. Sedangkan pada tabel anova uji F diperoleh diketahui F_{hitung} sebesar 8.379 dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka terdapat alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja (Y).

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator adanya tuntutan dari antar pribadi.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih dominan datang dari tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi yang dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Stres kerja dengan indikator tuntutan antar pribadi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami tuntutan antar pribadi yang semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, namun apabila tuntutan antar pribadi berkurang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh [19] menyatakan dalam penelitiannya stres kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [20] menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator beban kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator target yang harus dicapai.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang menentukan kinerja berdasarkan target kerja yang dicapai, sehingga karyawan memiliki pandangan yang positif mengenai tuntutan tugas atau tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Apabila karyawan memiliki persepsi positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan sehingga mereka lebih giat dan tekun dalam bekerja sehingga menguntungkan dirinya maupun perusahaan. Namun jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [21] menyatakan dalam penelitiannya beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [22] membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator konflik kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator konflik antar individu.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar individu terganggu akibat adanya konflik, maka karyawan yang berkonflik akan merasakan suasana kerja menjadi tertekan. Karyawan yang bekerja di bawah tekanan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pribadi dan perusahaan menurun. Konflik antar individu dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik ini terjadi karena terjadinya kesenjangan mulai dari jenis pekerjaan,

kepentingan individu dan upah tiap bulannya hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [23] menyatakan dalam penelitiannya konflik kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [24] membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2.

Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja berupa adanya tuntutan antar pribadi, beban kerja berupa target yang harus dicapai, dan konflik kerja berupa konflik antar individu saling terikat. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan manajemen stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja, karena hal ini dapat diartikan semakin baik manajemen stres, beban, dan konflik maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [25] menyatakan dalam penelitiannya bahwa stress kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja dengan indikator tuntutan dari antar pribadi sangat menonjol. Stres kerja yang timbul akibat tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain menyebabkan komunikasi tidak sehat sehingga menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Apabila karyawan mengalami tuntutan antar pribadi tinggi maka kinerjanya akan menurun, namun apabila tuntutan antar pribadi berkurang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja dengan indikator target yang harus dicapai sangat menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja menentukan kinerja berdasarkan target kerja yang dicapai sehingga karyawan memiliki pandangan yang positif mengenai tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja sebagai tantangan karyawan sehingga lebih giat dan tekun dalam bekerja akan menguntungkan dirinya maupun perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi jika perusahaan memberikan motivasi.
3. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Hal ini membuktikan bahwa konflik kerja dengan indikator konflik antar individu sangat menonjol. Konflik kerja seperti ini sangat mengganggu kelancaran hubungan antar individu dalam perusahaan. Akibatnya prestasi kerja berkurang sehingga akan mengakibatkan kinerja pribadi dan perusahaan menurun. Konflik kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan apabila diatasi dengan baik.
4. Stres kerja, beban kerja, konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja dalam bentuk tuntutan antar pribadi, beban kerja dalam bentuk target yang harus dicapai, dan konflik kerja dalam bentuk konflik antar individu sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan manajemen stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja, karena hal ini dapat diartikan semakin baik manajemen stres, beban, dan konflik maka akan semakin baik kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk. Penulis menyadari bahwa adanya bantuan dan arahan dari pihak-pihak yang bersangkutan untuk proses penulisan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan artikel ini, termasuk keluarga PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2.

REFERENSI

- [1] A. A. Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 27, No. 2, Pp. 100–110, 2020.
- [2] A. T. Bagus And D. U. Wahyuni, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim," 2019.
- [3] A. Triyadin And M. Yusuf, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Ulp Rayon Woha The Effect Of Workload On Employee Productivity At Ulp Rayon Woha," Vol. 23, No. 1, Pp. 102–107, 2021.
- [4] D. A. Setiawan, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru," 2006.
- [5] M. Ekhsan And B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 1, No. 1, Pp. 11–18, 2021.
- [6] R. N. Massie And W. A. Areros, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado," Vol. 6, No. 2, Pp. 41–49, 2018.
- [7] Y. Diana And M. Si, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort," Vol. 11, No. 2, Pp. 193–205, 2019.
- [8] S. S. Sitompul And F. Simamora, "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," Vol. 2, No. 2, Pp. 142–153, 2021.
- [9] Faozen, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Pada Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Hotel Di Jember," Vol. 3, No. 1, Pp. 52–60, 2020.
- [10] K. Nur And D. A. G. Amrulloh, "Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Eins Trend Factory 2," Vol. 2, No. 1, Pp. 38–48, 2021.
- [11] F. D. Cahya, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang," 2018.
- [12] A. Cholishoh, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)," 2021.
- [13] Y. H. Susilo And Wahyudin, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 01, No. 01, Pp. 45–58, 2020.
- [14] J. A. Yani, T. Tering, B. Kota, K. Batam, And K. Riau, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," 2017.
- [15] N. I. Jayanti And A. B. Paryanti, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur," Vol. 2, No. 3, Pp. 188–197, 2022.
- [16] B. Julian, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa Surabaya," 2020.
- [17] T. Juartini, "Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Delima Pinglogistra Jakarta Timur," Vol. 22, No. 2, 2021.
- [18] A. N. Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang)," Vol. 11, No. 2, 2022.
- [19] S. A. Yulianti And L. Liana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang," Vol. 4, No. 7, Pp. 2879–2890, 2022.
- [20] N. I. Ariansy And M. Kurnia, "Pengaruh Stres Kerja , Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pt . Telkom Magelang)," Vol. 2, No. 1, Pp. 1–23, 2022, Doi: 10.31603/Bmar.V2i2.6820.
- [21] F. R. T. B. Lumanaw And L. O. H. Dotulong, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado," Vol. 5, No. 2, Pp. 1570–1580, 2017.
- [22] A. Neksen, M. Wadud, And S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera," Vol. 2, No. 2, Pp. 105–112, 2021.
- [23] L. Marista, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya) Linda," Vol. 1, Pp. 39–51, 2018.
- [24] A. M. Yani Restiani Widjaja , Irma Sri Widhiyanti, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung," Vol. 3, No. 2, Pp. 83–94, 2021.
- [25] Winner Clinton Purba And Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses," Vol. 5, No. 2, Pp. 180–189, 2018.