

Artikel Fix (Rendra Adi W_182010200462) (1).docx

by 10 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 23-Apr-2024 06:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2359192175

File name: Artikel Fix (Rendra Adi W_182010200462) (1).docx (443.9K)

Word count: 5690

Character count: 37842



1

PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FONTERRA BRANDS INDONESIA CABANG JATIM 2

The Influence Of Work Stress, Workload, And Work Conflict On Employee Performance At PT Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2

Rendra Adi Wicaksana

182010200462

Dosen Pembimbing

Sumartik, SE., MM

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT FONTERRA BRANDS INDONESIA BRANCH JATIM 2 [PENGARUH STRES 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 falls into the category of quantitative research that involves hypothesis testing. The sample used in this research was 200 employees of PT. Fonterra Brand Indonesia East Java Branch. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. The primary data for this research was obtained from a questionnaire which was measured using a Likert scale and tested for validity and reliability. The results of this research prove that work stress influences employee performance, workload influences employee performance, and work conflict influences employee performance. In addition, work stress, workload, and work conflict simultaneously affect employee performance.

Keywords – Work Stress; Workload; Work Conflict; Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang melibatkan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 karyawan PT. Fonterra Brand Indonesia Cabang JATIM 2. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan 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 memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga masalah sumber daya manusia harus menjadi hal utama yang harus diperhatikan. 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 12 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 ditandaid 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%

Sumber : Data PT Fonterra Brands Indonesia Cabang JATIM 2

Berdasarkan data 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 diri sendiri, lingkungan, dan situasi sosial lain dan berpotensi merusak. Selain itu, stres juga dapat diartikan sebagai reaksi fisik atau emosional seseorang apabila terjadi perubahan dalam lingkungannya yang mengharuskan mereka untuk beradaptasi. Beberapa indikator stress kerja menurut [13] diantaranya ialah:

- Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- Tuntutan peran, merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang berkaitan dengan peran tertentu yang berasal dari dalam organisasi.
- Tuntutan pribadi, merupakan tekanan yang berasal dari karyawan lain.
- Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi dengan struktur organisasi yang kurang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 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:

- 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 mempengaruhi jumlah kerja yang diberikan oleh karyawan.
- Kondisi pekerjaan
Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan, yaitu seberapa baik seorang karyawan memahami dan menguasai mesin—mesin yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. atau jauh mana karyawan memahami SOP yang ditetapkan perusahaan.
- Penggunaan waktu kerja
Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.
- 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 terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri. Menurut [17] indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

- Konflik dalam diri sendiri
Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

- 3
- 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)

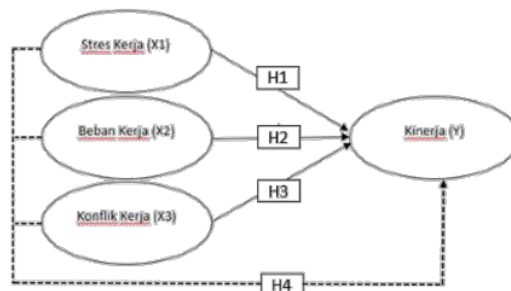
4

Menurut [12] Faktor yang memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi ialah kinerja. 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 Fontzerra Brands Indonesia Cabang JATIM 22 di Jl. Rungkut Industri Raya 3 Kawasan SIER, Kallia 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 : stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : stress 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 Stress Kerja (Z1), Komunikasi (Z2), Lingkungan Kerja (Z3), dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. Stress Kerja (X1)

Stress kerja merupakan respon dari seorang karyawan yang dipicu oleh perubahan lingkungan. Indikator stress 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)

Kebhasilan 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	11	56%
Pemampuan	2	44%
Usia		
21 – 30 tahun	12	61%
31 – 40	2	25%
lebih dari 40 tahun	5	13.5%
Pendidikan		
SMP	6	3%
SMA	14	72%
Diploma	4	2%
Sarjana	4	23%

Lama Bekerja

Kurang dari 1 tahun	1x5	7.5x%
1 – 5 tahun	11x1	55.x5%
5 – 10 tahun	2x5	12x.5%

Lebix darxi 1x0 tahun

4x
924.x5
%**Sumber :** Data P&T Fontexra Braxnds Indonesia Cabang JATIxm 2x

Diketahui jexnis kelamxin respoxdn didomxinas oleh lakix-laxki sebanxyak 56x%. Untuxk usixa didomxinas oleh usixa 2x1 – 30x tahun sebanxyak 6x1%. Tingxkat pendixdikan didomxinas oleh pendixdikan SMxA sebanxyak 7x2%. Daxn untxk laxma bekezrja didomiznas pekxerja 1x – 5x tahun sebanxyak 55x.5%.

Anxalisis Desxriptif Varxiabel Penxelitian

Berdaxsarkan dxata yang penxeliti pxeoleh dxi laxpangan mexlalui metoxde penyebaran kuisioxner kepada 20x0 respoxdn, dipexroleh gamxbaran mexngeni kecexnderungan perxsepsi respoxdn terhadap tixap butxir pertanyaan.

Tabxel 3x. Desxriptif Vaxriabel Strxes Kerxja

Indicaxtor	Meaxn	keteranxgan
X1.1z	3.0x8	Tinxggi
X1.2z	3.4x0	Tinxggi
X1.3z	3.1x9	Tinxggi
X1.4z	3.2x4	Tinxggi
Strxes Kerxja		12.x91

Sumber : Daxta dxioxlah menxxgunakan SPSSxS vexasi 2x2

Diketaxhui respoxn penilxaian pada indixikator varixabel dipexoleh raxta-raxta tertinxggi terdapat pada indixikator perusaxhaan mexnuntut paxra karxyawan kerxja nya axgar bekezrja dengxan teliti dxan datxang tepaxt wakxtu sebesar 3.4x0, danx nilai rendaxhnya adxax pada indixikator saxya dituxntut untxk menyelxsaikan pekxerjaan oleh ataxsan sxaya dengxan deadxline yang sangaxt penxdek sebesar 3.0x8.

Tabxel 4. Desxriptif Variaxbel Bexban Kxerja

Indicaxtor	Meanx	keteranxgan
X2.1z	4.x21	Tinxggi
X2.2z	4.x08	Tinxggi
X2.3z	4.2x8	Tinxggi

X2.4z	Pekerjaan yang dibagikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	4.2x0	Tinggi
Beban Kerja		16.7x7	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22x

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

Tabel 5x. Deskriptif Variabel Konflik Kerja

Indikator	Mean	keterangan
X3.1z	3.49	Tinggi
X3.2z	3.40	Tinggi
X3.3z	3.51	Tinggi
X3.4z	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 sayya merasa antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan sebesar 3.89, dan nilai rendahnya ada pada indikator sayya merasa kelompok saya dan kelompok lainnya bersaing secara tidak sehat sebesar 3.40.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja

Indikator	Mean	keterangan
Y1z	4.40	Tinggi
Y2z	4.43	Tinggi
Y3z	4.40	Tinggi
Y4z	4.28	Tinggi
Y5z	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 7x. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.518	0.138	VAdLID
	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	0.79x9	0.13x8	
	X3.2	0.8x30	0.13x8	
	X3.3	0.7x58	0.13x8	
	X3.4	0.7x84	0.138	
	X3.5	0.757	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 8x. Hasil Uji Reliabilitas

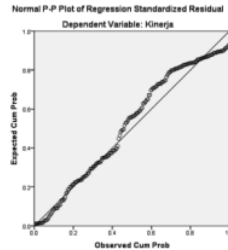
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0.64x8	4	0.60x	Reliabel
Beban Kerja	0.80x3	4x	0.60x	
Konflik Kerja	0.81x3	4	0.60x	
Kinerja	0.80x0	5x	0.6x0	

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 Stress 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 Regression 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 9x. Hasil Uji Multikolinearitas

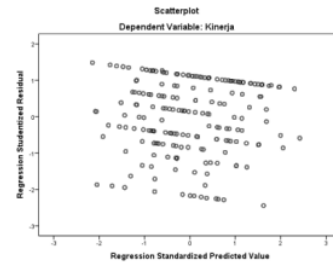
Varixabel Bebas	Nilxai Tolerxance	Nilxai VxIF
Strxess Kexrja (X1x)	0.79z3	1.26z1
Bebxan Kexrja (Xz2)	0.97z2	1.02z8
Koxnflk Kexrja (Xz3)	0.78z1	1.28z1

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 heteroskedastisitas 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 multivariante standardized scatterplot. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk sebuah pola tertentu (bergelombang, melebar, serta menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. 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 heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dan secara parsial antar variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis dapat dijelaskan 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
StressKerja	-.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:

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

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

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

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	Std. Error		
(Constant)	22.947	.822			27.940	.000
StressKerja	-.141	.048	-.221	.048	-2.922	.004
BebanKerja	.076	.040	.131	.040	1.922	.056
KonflikKerja	-.059	.027	-.166	.027	-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) Stress Kerja (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Stress 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 Stress Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja.

2) Beban Kerja (X2)

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 (X3)

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.

Table 17. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual			
Regression	47.407	15.802	3.060	8.379	.000 ^b
Residual	369.626	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_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Stress 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 PwT Fontterra Brxnds Indonesia Cabang JATIM 2x. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator adanya tuntutan dari antar pribadi.

[8] 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 berpengaruh 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 PwT Fontterra Brxnds Indonesia Cabang JATIM 2x. 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 [2x1] menyatakan dalam penelitiannya beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [2x2] 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 PwT Fontterra Brxnds Indonesia Cabang JATIM 2x. 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 yang dibayarnya hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [2x3] menyatakan dalam penelitiannya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan [24x] 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 PwT Fontterra Brxnds Indonesia Cabang JATIM 2x.

Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja berupa adanya tuntutan antar pribadi, beban kerja berupa target yang harus dicapai. 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 [2x5] menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan

V. KESIMPULAN

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

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PkT Fontterra 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 kinerja yang dihasilkan menurun, namun apabila tuntutan antar pribadi berkurang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PkT Fontterra Brands Indonesia Cabang JATIM. 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 mengutamakan dirinya maupun perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterimanya tinggi jika perusahaan memberikan motivasi.
3. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PkT Fontterra Brands Indonesia Cabang JATIM. 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 PkT Fontterra Brands Indonesia Cabang JATIM. 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 PkT Fontterra Brands Indonesia Cabang JATIM.

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 Internasional)," 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.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	4%
2	ijppr.umsida.ac.id Internet Source	3%
3	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
5	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
6	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%

10 repository.radenfatah.ac.id 1 %
Internet Source

11 www.scribd.com 1 %
Internet Source

12 febi.uinjambi.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On