

PENGARUH KONFLIK KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI

Melinda Pratiwi Hartomo¹, Surahman Pujianto²

^{1,2}Trisakti School of Management

Email : Melindapратиwi46@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :10-01-2026

Revised :25-01-2026

Accepted :01-02-2026

Keywords: Leadership, Work Conflict, Work Environment and Work Stress

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

PT. KMB is a company that cultivates oil palm plants and processes them into CPO. PT. KMB follows government regulations, but in reality, it does not comply with government regulations regarding overtime hours. Happy Prosperous Works. The purpose of this study was to determine the effect of work conflict on employee work stress at PT. KMB, the influence of leadership on employee work stress at PT. KMB, and knowing the effect of the work environment on employee work stress at PT. KMB. The research design used in this study is a descriptive research design and causality research. The result of the research is that there is an influence between work conflict and work stress at PT. KMB. This can be seen from the t-value of 2,458 > t-table of 1.976 and the sig value of 0.015 < 0.05. Then there is no influence between leadership and work stress at PT. KMB. This can be seen from the t-value of 1,863 < t-table of 1.976 and the sig value of 0.064 > 0.05. In addition, there is no influence between the work environment and work stress at PT. KMB. This can be seen from the calculated -t value - 1,768 > -t table -1.976 and the sig value of 0.079 > 0.05.

ABSTRAK

PT. KMB merupakan perusahaan yang mengolah budidaya tanaman kelapa sawit dan pengolahannya menjadi CPO. PT. KMB ini mengikuti Peraturan Pemerintah, namun pada kenyataannya tidak melakukan sesuai peraturan pemerintah dalam batasan jam

lembur, berikut di tampilkan tabel data jam lembur kantor PT. KMB. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja pegawai pada PT. KMB, pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai pada PT. KMB, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai pada PT. KMB. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian yang bersifat deskriptif dan penelitian kausalitas. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan stres kerja PT. KMB. Hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $2.458 > t$ tabel $1,976$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$. Kemudian tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan stres kerja PT. KMB. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $1.863 < t$ tabel $1,976$ dan nilai sig $0,064 > 0,05$. Selain itu, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan stres kerja PT. Karya Makmur Bahagia. Hal ini dapat dilihat dari nilai $-t$ hitung $-1.768 > -t$ tabel $-1,976$ dan nilai sig $0,079 > 0,05$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah bagian terpenting pada sebuah perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan dikarenakan sumber daya ini lah yang akan menentukan dan melaksanakan pencapaian tujuan didalam perusahaan tersebut (Rifandy,2021). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan perkembangan suatu usaha atau bisnis. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan handal pada masing-masing bidang serta rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu memberikan yang akan terjadi yang berguna bagi usaha atau bisnis (Puspitasari,2021).

Perusahaan besar yang bergerak di bidang budidaya tanaman kelapa sawit dan pengolahannya menjadi CPO. Aspek perawatan serta pemanenan tanaman membuat sangat memilih dalam pencapaian buget manajemen kelapa sawit. PT. KMB merupakan perusahaan yang mengolah budidaya tanaman kelapa sawit dan pengolahannya menjadi CPO. PT. KMB yang didirikan di tahun 1990 di desa Amin Jaya Kec. Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Timur dan penanaman perdana di lakukan oleh Jendral TNI Edi Sudrajad dan Gubernur Kalimantan tengah Bapak Suparmanto dan merupakan perusahaan perintis pertama kelapa sawit di Kalimantan Tengah.

Perusahaan dituntut untuk mencari cara dalam mengoptimalkan pengaturan dan peningkatan kinerja pegawai dalam dunia kerja saat ini. Sehingga cara tersebut dapat dilakukan sebagai bentuk pencapaian perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Salah satu cara yakni dengan memaksimalkan proses pengaturan dan pencatatan jam kerja pegawai, sehingga pegawai tersebut bisa

menjadikan jam kerja sebagai target untuk memaksimalkan motivasi dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Standar jam kerja di perusahaan PT. KMB akan berubah waktu kerja dapat ditetapkan tersendiri dengan tetap berpedoman pada peraturan perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku seperti waktu kerja dan jam istirahat di kantor, lapangan, pabrik dan pos dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi setempat. UU Cipta Kerja No. 11/2020, serta pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan beberapa syarat pemberlakuan waktu kerja lembur (Peraturan Pemerintah No. 35/2021), yakni waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. PT. KMB ini mengikuti Peraturan Pemerintah, namun pada kenyataannya tidak melakukan sesuai peraturan pemerintah dalam batasan jam lembur, berikut di tampilkan tabel data jam lembur kantor PT. KMB.

Menurut Harrington dalam Wahyuni (2020) menyatakan bahwa dengan adanya kelebihan jam lembur pegawai yang melebihi standar jam lembur bisa mengakibatkan stres kerja bagi pegawai dan dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Menurut Stanley (2021) stress kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara 2 orang atau dua gerombolan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Rifandy, 2021).

Dalam penelitian Rifandy (2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, berdasarkan hasil penelitian Stanley (2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Wulandari (2019) dan Tampubolon (2021) konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. pada umumnya proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seseorang pemimpin terhadap bawahannya (Nandang dalam Wukir,2013:134). Tingkat absensi ketidakhadiran dari tahun 2019- 2021 semakin meningkat dari tahun ke tahun. Melihat dari meningkatnya absensi pegawai ini dikarenakan pegawai banyak melakukan izin seperti izin perjalanan dinas keluar dan izin ke kantor pusat menghadiri suatu kegiatan atau acara.

Pada tahun 2019 tingkat kehadiran menurun 26%, kemudian di tahun 2020 tingkat kehadiran sedikit meningkat 27%, selanjutnya di tahun 2021 tingkat kehadiran sangat meningkat 45%. Perusahaan menentukan bahwa standar kehadiran pegawai secara keseluruhan adalah 100% karena tidak mencapai tersebut adanya pengurangan didalam gaji. Terdapat penurunan yang cukup signifikan di tiap tahunnya dikarenakan semangat kerja dan motivasi yang dimiliki oleh pimpinan. Menurut Sutrisno dalam Nurjaya (2021)

salah satu faktor dalam menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah ketegasan atas tingkat kehadiran pegawai dari perusahaan yang diterapkan oleh para atasan sebagai pimpinan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada di sekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Syarifudin, 2021). Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian Stanley (2021) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap stres kerja, dalam penelitian Primasari (2019) kepemimpinan berpengaruh positif stres kerja. Sedangkan dalam penelitian Puspitasari (2021) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Berdasarkan Hasil penelitian Hatmawan (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dalam hasil penelitian Rifandy (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sedangkan dalam hasil penelitian Kapitan (2019) lingkungan kerja berpengaruh negatif pada stress kerja. Penelitian ini sendiri merupakan hasil replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Stanley (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. KMB. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. KMB".

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian yang bersifat deskriptif dan penelitian kausalitas. Perusahaan ini bergerak di industri tanaman kelapa sawit atau pengolahan CPO. PT. KMB memiliki struktur organisasi dimana setiap divisi memiliki hubungan kerja satu sama lain. Berikut struktur organisasi PT. KMB. Dalam penelitian ini terdapat 152 pegawai pada kantor PT. KMB. Adapun jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 152 responden yang memenuhi syarat dalam pengumpulan data penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam waktu

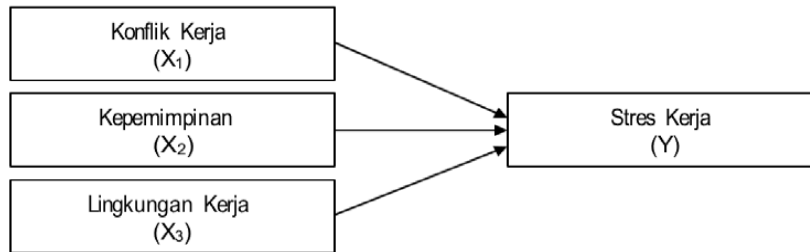
Kerangka Penelitian

Suasana yang mempengaruhi diri seseorang saat bekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

H³: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai PT. KMB.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. KMB. yang beralamat di Wonosari, Parenggean, Tualan Hulu, Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah 74355

kurang lebih 10 hari kerja secara langsung kepada pegawai tetap yang bekerja di PT. KMB Karakteristik responden penelitian meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25. Analisis data yang dilakukan menggunakan statistik derkriftif, uji instrumen penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan pengujian hipotesis.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Variabel dan Pengukurannya

| <u>Variabel</u> | <u>Indikator Pernyataan</u> | <u>Skala</u> |
|------------------------------|---|--------------|
| <u>Konflik Kerja (X1)</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Persepsi</u> 2. <u>Kerja sama tim</u> 3. <u>Perbedaan pendapat</u> 4. <u>Kurangnya kekompakan</u> | Likert |
| | 5. <u>Komunikasi yang kurang harmonis</u> | |
| <u>Kepemimpinan (X2)</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Komunikasi</u> 2. <u>Motivasi</u> 3. <u>Kemampuan</u> 4. <u>Ketegasan</u> 5. <u>Kekuasaan</u> | Likert |
| <u>Lingkungan Kerja (X3)</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Penerangan</u> 2. <u>Pertukaran udara</u> 3. <u>Keamanan</u> 4. <u>Kebisingan</u> 5. <u>Temperatur</u> | Likert |
| <u>Stres Kerja (Y)</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Beban Kerja Berlebihan</u> 2. <u>Tekanan Desakan Waktu</u> 3. <u>Umpan Balik Tentang Pelaksanaan Kerja yang Tidak Memadai</u> 4. <u>Konflik Antarpribadi dan Antarkelompok</u> 5. <u>Perbedaan Antara Nilai Perusahaan dan Karyawan</u> | Likert |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian meliputi uji validitas yang dapat menguji apakah setiap butir pertanyaan dapat dikatakan valid atau tidak.

Berdasarkan Tabel 2 s.d Tabel 5, seluruh pertanyaan dikatakan valid, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel konflik kerja yang mempunyai nilai cronbach alpha $0.759 \geq 0.60$ dengan keterangan reliabel, kepemimpinan yang mempunyai nilai cronbach alpha $0.871 \geq 0.60$ dengan keterangan reliabel, lingkungan kerja yang mempunyai nilai cronbach alpha $0.741 \geq 0.60$ dengan keterangan reliabel dan stres kerja yang mempunyai nilai cronbach alpha $0.759 \geq 0.60$ dengan keterangan reliabel.

Jika nilai konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 0, maka nilai stres kerja adalah sebesar 9,252.

1. Koefisien regresi Konflik Kerja = 0,304 Setiap kenaikan satu satuan konflik kerja (X1) akan menaikkan stres kerja (Y) pada pegawai PT. KMB sebesar 0,304 satuan, jika nilai kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan = 0,304 Setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan (X2) akan menaikkan stres kerja (Y) pada pegawai PT KMB sebesar 0,304 satuan, jika nilai konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan.
3. Koefisien Koefisien lingkungan kerja = - 0,259
Setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X3) akan menurunkan stres kerja (Y) pada pegawai PT KMB sebesar - 0,259 satuan, jika nilai konflik kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dianggap konstan.

Tabel 2. Uji Validitas-Konflik Kerja

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Konflik kerja 1 | 0.769 | 0,1582 | Valid |
| Konflik kerja 2 | 0.776 | 0,1582 | Valid |
| Konflik kerja 3 | 0.738 | 0,1582 | Valid |
| Konflik kerja 4 | 0.602 | 0,1582 | Valid |
| Konflik kerja 5 | 0.724 | 0,1582 | Valid |

Tabel 3. Uji Validitas-Kepemimpinan

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan 1 | 0,847 | 0,1582 | Valid |
| Kepemimpinan 2 | 0,859 | 0,1582 | Valid |
| Kepemimpinan 3 | 0,778 | 0,1582 | Valid |
| Kepemimpinan 4 | 0,812 | 0,1582 | Valid |
| Kepemimpinan 5 | 0,764 | 0,1582 | Valid |

Tabel 4. Uji Validitas-Lingkungan Kerja

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan kerja 1 | 0,631 | 0,1582 | Valid |
| Lingkungan kerja 2 | 0,799 | 0,1582 | Valid |
| Lingkungan kerja 3 | 0,743 | 0,1582 | Valid |
| Lingkungan kerja 4 | 0,672 | 0,1582 | Valid |
| Lingkungan kerja 5 | 0,673 | 0,1582 | Valid |

Tabel 5. Uji Validitas-Stres Kerja

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Stres kerja 1 | 0,714 | 0,1582 | Valid |
| Stres kerja 2 | 0,812 | 0,1582 | Valid |
| Stres kerja 3 | 0,861 | 0,1582 | Valid |
| Stres kerja 4 | 0,778 | 0,1582 | Valid |
| Stres kerja 5 | 0,866 | 0,1582 | Valid |

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Pernyataan | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|-------------------|----------------|------------|
| Konflik Kerja | 5 | 0.759 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 5 | 0.871 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 5 | 0.741 | Reliabel |
| Stres Kerja | 5 | 0.866 | Reliabel |

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | B |
|------------------|--------|
| (Constant) | 9.252 |
| Konflik Kerja | 0.304 |
| Kepemimpinan | 0.304 |
| Lingkungan Kerja | -0.259 |

Tabel 8. Uji T X1, X2, X3 terhadap Y

| Model | t | Sig. |
|------------------|--------|-------|
| (Constant) | | |
| Konflik kerja | 2.458 | 0.015 |
| Kepemimpinan | 1.863 | 0.064 |
| Lingkungan Kerja | -1.768 | 0.079 |

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Pengembangan hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja pegawai PT. KMB. Hal ini dapat terlihat dari nilai t hitung $2.458 < t$ tabel $1,976$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$.
2. Hasil Uji Hipotesis 2: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai PT. KMB. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $1.863 < t$ tabel $1,976$ dan nilai sig $0,064 > 0,05$.

3. Hasil Uji Hipotesis 3 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai PT KMB. Hal ini dapat dilihat dari nilai -t hitung $-1.768 > -t$ tabel $-1,976$ dan nilai sig $0,079 > 0,05$.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya adalah:

1. Kesimpulan yang dapat diperoleh pada hasil penelitian adalah terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan stres kerja PT. KMB.
2. Kesimpulan yang dapat diperoleh pada hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan stres kerja PT. KMB.
3. Kesimpulan yang dapat diperoleh pada hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan stres kerja PT. KMB.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya adalah:

1. Variabel yang diteliti hanya mencakup Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.
2. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka penelitian yang dilakukan hanya terbatas kepada ruang lingkup pegawai.

Dengan adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat digunakan bagi penelitian yang berkaitan dengan stress kerja, yaitu:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Dari hasil penelitian, terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja, maka perusahaan harus memperhatikan daripada persepsi, kerja sama tim, perbedaan pendapat, kurangnya kekompakan dan komunikasi yang kurang harmonis.
 - b. Dari hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja, maka perusahaan harus memperhatikan selain daripada komunikasi, motivasi, kemampuan, ketegasan dan kekuasaan.
 - c. Dari hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, maka perusahaan harus memperhatikan selain daripada penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan dan temperatur.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi dengan baik.
 - b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya melakukan penambahan variasi- variasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrineh Kapitan dan A. A. Sagung Kartika Dewi. 2019. Pengaruh Konflik kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019: 3220-3246 ISSN: 2302-8912.
- Daft, L Richard. 2016. Management. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2016. Human resource management, 15th Edition. Pearson: U.S.
- Devy Anggita Puspitasari, Inayat Hanum Indriatib, Anindita Imam Basri. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan di Puri Mataram Resto & Wahanan Wisata Yogyakarta Investasi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 Januari Tahun 2021 | Hal. 1 – 8.
- Hatmawan, Aglis Andhita, Tatik Erna Wati., Setiawan, Hendra. 2021. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan di Kota Madiun. SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 3.
- Imam Syarifudin. 2021. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan UD Rahmat Kutowinangun).
- Jeffrey Stanley dan Syahrian. 2021. Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT Karsa Bijak Semesta E-JURNAL MANAJEMEN TSM E-ISSN: 2775–8370 Vol. 1, No. 3, Juni 2021, Hlm. 79-88.
- Juartini, Tini. 2021. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta timur. Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol.22, No.2.
- Kevin Rifandy. 2021. Pengaruh Konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 1, Desember 2021.
- Nandang, asep jamaludin, wanta. 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pada bagian quality control assy di PT. xxx Vol 6 No 2 (2021): Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif.
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 3, No.1.
- Ratu Erlina Gentari. 2017. Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri Seminar Nasional Riset Terapan 2017 | SENASSET 2017 ISBN: 978-602-73672- 1-0 Serang, 25 November 2017.
- Solikin, Asep., Fatchurahman, Muhammad., Supardi, Supardi. 2017. Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. Anterior Jurnal, Vol. 16, No.2.
- Suci Nabela Primasari, Sri Indarti, Susi Hendriani. 2019. Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap stress kerja dan kinerja karyawan costumer service frapari telkomsel di kota pekanbaru JURNAL ECONOMICA Vol. VII. No.2 Oktober 2019.
- Tampubolon, Herikson., Purba, Benny. 2021. The Effect Of Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Employess Of The Karo Dsitric Disaster Management Agency. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects), Vol.2, No. 1.

- Wahyuni, Indah., Dirdjo, Maridi M. 2020. Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerjapada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research*, Vol. 1, No. 3.
- Wulandari, Enny. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. Universitas Mercu Buana: Respiratory.