

## PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARDA BIMA SAKTI

Nikanor Tusi<sup>1</sup>, Daris Purba<sup>2</sup>, Merline Julianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Kepulauan Riau  
Email : [bungtilusemau2209@gmail.com](mailto:bungtilusemau2209@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Kepulauan Riau  
Email : [darispurba26@gmail.com](mailto:darispurba26@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam, Kepulauan Riau  
Email : [merlineyulianti79@gmail.com](mailto:merlineyulianti79@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work stress, rotation and work conflict on the performance of employees in the PT. Batam Milky Way Guard. This study uses the census method, which records the entire existing population. Based on the field census, the sample in this study was 35 employees. Data collected by questionnaire technique. In the results of this study, the regression equation  $Y = 7.774 + -0.032 (X1) + 0.019 (X2) + e$ . Work stress variable has no significant effect on employee performance with t count (-0.223) < t table (1.692). Work conflict variable has no effect on employee performance with t count (0.088) < t table (1.692). So it can be concluded that the variables Work Stress (X1) and Work Conflict (X2) simultaneously do not significantly influence employee performance (Y) at PT. Garda Bima Sakti Batam.. While the value of the coefficient of determination obtained at the value of R Square is 0.002. This means that the ability of the independent variables (job stress and work conflict) to explain the dependent variable (employee performance) is 0.2% and the remaining 99.8% is influenced by other variables not discussed in this study.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, rotasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dilingkungan PT. Garda Bima Sakti Batam. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Dalam hasil penelitian ini didapatkan persamaan regresi  $Y = 7.774 + -0.032 (X1) +$

$0.019 (X2) + e$ . Variabel stress kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (-0.223) < t tabel (1.692), Variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0.088) < t tabel (1.692). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersamaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Garda Bima Sakti Batam.. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh pada nilai R Square adalah 0.002. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas (stress kerja dan

konflik kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0.2% dan sisanya 99.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras, pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stres kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru. Persaingan yang semakin ketat di bidang pengamanan maka PT. Garda Bima Sakti dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja perusahaan yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan misi, dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT. Garda Bima Sakti berdiri pada tanggal 11 Oktober 2014, dan bergerak dibidang jasa yaitu pengamanan dan pengawalan. Karakteristik PT. Garda Bima Sakti sendiri yaitu dibentuk oleh satuan dan bekerja sama dengan Kodim, kemudian selalu menjalankan aturan-aturan yang berlaku. Konflik di dalam lingkungan kerja PT. Garda Bima Sakti antar karyawan tentu tidak terhindarkan dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Stres kerja pada PT. Garda Bima Sakti juga diakibatkan karena pekerjaan yang sama dan dilakukan setiap hari, lembur yang dilakukan secara tiba-tiba, dan pengaruh cuaca, hal ini juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Garda Bima Sakti. Hal-hal seperti ini harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi hasil Absensi Karyawan pada PT. Garda Bima Sakti Batam periode 2022**

Bulan	Keterangan			Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai	Presentase Ketidakhadiran Pegawai
	Sakit	Izin	Alpha			
Januari	0	3	0	3	35	3,20%
Februari	1	1	0	2	35	2,25%
Maret	2	0	1	3	35	3,20%
April	2	2	0	4	35	5,54%
Mei	2	3	0	5	35	7,60%
Juni	4	1	1	6	35	9,02%

### Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Garda Bima Sakti mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulan naik 2-5%. Tingginya ketidakhadiran karyawan ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

Stres kerja dan konflik kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan Menurut Sutrisno (2010:172) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerjakaryawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan *rating* atau laporan keuangan dari perusahaan. Jika perusahaan mengalami profit terus menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif.

Maka dengan demikian stres kerja dan konflik kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjakaryawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul :

### **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GardaBima Sakti”.**

Berdasarkan penjelasan tersebut, kemudian peneliti akan merumuskan masalah yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut :

Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garda BimaSakti

? Apakah Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garda Bima Sakti ? Apakah Stres Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap KinerjaKaryawan pada PT. Garda Bima Sakti ?

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan mengambil suatu kesimpulan. Uji hipotesis dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Dalam pengujian ini terdapat beberapa uji Hasil Uji Heteroskedastisitas hipotesis berupa Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji f.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif yang menggunakan sistem survei. Di mana data yang dikumpulkan adalah stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan.

Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di lingkungan PT. Garda Bima Sakti, Kota Batam, Kepulauan Riau

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah yang perlu diteliti oleh ilmuwan. Populasi adalah wilayah penelitian yang terdiri atas pasal / mata pelajaran yang mempunyai ciri dan kualitas tertentu yang dikuasai oleh spesialis untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penentuan(Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan dalam ujian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Garda Bima Sakti sebanyak 35 pekerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) strategi wawancara yang jelas, yaitu memberikan diagram objek penelitian yang dipertimbangkan, (2) teknik kuantitatif khususnya informasi yang diperoleh dengan mengajukan pertanyaan kepada responden, diklasifikasikan dan dibedah sesuai dengan yang terukur. Sumber dan jenis informasi yang digunakan dalam wawancara ini adalah ;

Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket pertanyaan mengenai stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan ,Informasi pembantu, khususnya informasi yang didapat secara berimplikasi di mana informasi tersebut sudah dapat diakses yang berarti membantu dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan informasi dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan strategi pengumpulan informasi yang harus dimungkinkan dengan memberikan banyak pernyataan atau penjelasan tersusun kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2014). Jajak pendapat tersebut digunakan sebagai pertanyaan yang disusun tentang artikel yang sedang diperiksa. Setiap faktor memiliki berbagai pertanyaan yang kontras dimulai dengan satu variabel kemudian ke variabel berikutnya. Jajak pendapat yang diberikan disertai dengan surat permohonan lisensi dan klarifikasi motivasi di balik penelitian ini.

Uji regresi linier berganda digunakan supaya meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam satu samaan linier. Model regresi memasukkan dua variabel independen yaitu Stres kerja dan Konflik Kerja. Persamaan regresi yang digunakan adalah

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

Karyawan  $X_1$  = S

tres Kerja  $X_2$  = K

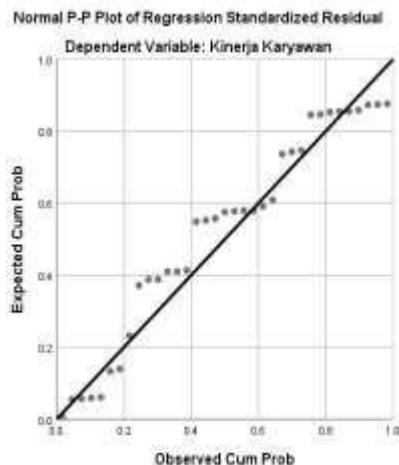
onflik Kerja

$b_1$  = Koefisien variabel independent

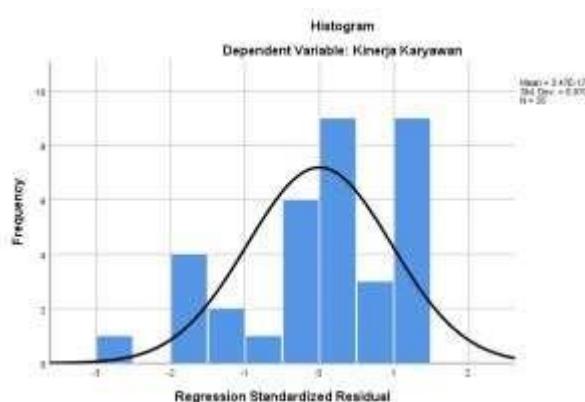
$X_1 b_2$  = Koefisien variabel  
independent  $X_2$  a = Konstanta

e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, menunjukkan keberadaan titik-titik berada di sekitar maupun di dekat garis tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

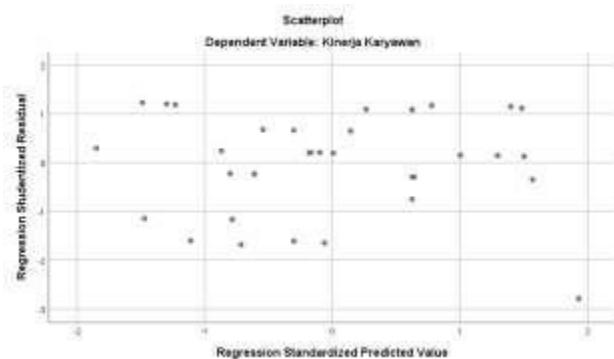


Berdasarkan grafik Histogram dapat diketahui bahwa grafik membentuk lonceng,

Maka dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian berdistribusi secara normal.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0.921	1.086	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Konflik kerja	0.921	1.086	

Berdasarkan tabel data di atas diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) padakedua variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) dalam penelitian ini



tidak terdapat gejala Multikolinearitas

Dari hasil scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.774	1.465		5.307	0.000
Stres Kerja	-0.032	0.125	-0.047	-0.254	0.801
Konflik Kerja	0.019	0.126	0.028	0.154	0.878

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.774 + -0.032 (X_1) + 0.019 (X_2) + e$$

### Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.047a	0.002	-0.060	2.23754

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dapat diperoleh pada nilai R Square adalah 0.002. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas (stress kerjadan konflik kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0.2% dan sisanya 99.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.858	1.339		5.869	0.000
Stress Kerja	-0.026	0.118	-0.039	-0.223	0.825
Konflik kerja	0.010	0.119	0.015	0.088	0.931

Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (**H<sub>1</sub>**) Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung (-0.223) < t tabel (1.692), serta terlihat dari tabel signifikan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) 0.825>0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima.

Pengaruh Variabel Konflik Kerja Terhadap kinerja karyawan (**H<sub>2</sub>**). Variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai t hitung (0.088) < t tabel (1.692), serta terlihat dari tabel signifikan konflik kerja (X<sub>2</sub>) 0.931 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<b>Regression</b>	0.361	2	0.180	0.036	0.965b
	<b>Residual</b>	160.211	32	5.007		
	<b>Total</b>	160.571	34			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai f hitung sebesar

0.036 dengan nilai f tabel adalah 3.28 sehingga nilai f hitung < f tabel atau  $0.036 < 3.28$ , dan tingkat signifikan  $0.965b > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Garda Bima Sakti Batam

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini. Disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garda Bima Sakti Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Disimpulkan bahwa variable konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garda Bima Sakti Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Garda Bima Sakti Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

## SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut. Masih diperlukan peneliti lebih lanjut yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, mengingat sisanya 99.8% yang diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## UCAPAN TRIMAKASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Hazriyanto, S.E., M.M., Ph.D, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam.
2. Daris Purba, S.E.I. M.S.I selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Skripsi ini.
3. Bapak Riki, S.T., M.M, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam.
4. Bapak Dr. Nasruji., M.M selaku Wakil Ketua Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam.
5. Staf Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam, yang telah banyak memberikan ilmu dan kemudahan di dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
7. Semua tim pada PT. Garda Bima Sakti Batam tempat saya memperoleh data dalam penulisan Skripsi ini. Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.
8. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan kuat dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SIKAP KERJA, PERILAKU KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTARI JAKARTA. <http://repository.unas.ac.id/id/eprint/5517>.
- 1), R. A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*.
- 2), A. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA. *ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X*.
- AD, Y. (2018). Konsep Perkembangan Kognitif Perspektif Al-Ghazali Dan Jean Piaget. <https://doi.org/10.24042/kons.v5i2.3501>.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. <https://doi.org/10.37531/yum.v4i2.1050>.
- Ando, A. A. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Vol 4 No 14 (2017): Jurnal Persada Husada Indonesia*.
- Arhipen Yapentra, R. W. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau. *Vol 7, No 2 (2016) > Yapentra*.
- Badilangoe1, A. D. (2020). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2020, 8 (1): 261-275.
- Balawera, A. (2013). GREEN MARKETING DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MELALUI MINAT MEMBELI PRODUK ORGANIK DI FRESHMART KOTA MANADO. *Vol. 1 No. 4 (2013): Jurnal EMBA, HAL 2015 - 2142 .*

Dina Marfirah, F. S. (2015). PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE DAN LEVERAGE TERHADAP TAX AVOIDANCE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2011-2015.

<http://www.jim.unsyiah.ac.id/eka>.

Fendi Hudaya Ramadhani, A. P. (2015). PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO (DER), RETURN ON EQUITY (ROE), DAN NET PROFIT MARGIN (NPM) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2015. *Home > Vol 5, No 8 (2017) > Ramadhani.*

HAIKAL, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT MEDAN.

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19401>.

Handayani, R. (2021). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. <https://doi.org/10.55927/mudima.v1i3.46>.

Herwin Tri Munardi1, T. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM.*

Husain. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 15, No 1 (2022).*

Inaray, J. C. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO. *Vol. 16 No. 2 (2016): Jilid 5.*

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ilmiah Manajemen Bisnis.

Katon, R. P. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Sekar Wuri Handayani). <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/8135>.

Kosasih, M. H. (2022). Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja Dan Softskill Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jayakarta Suites Bandung. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5888>.

Mardiani, I. N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Vol 11 No 03 (2022): EQIEN- JURNAL EKONOMI DAN BISNIS .*

MASRUROH, S. (2017). PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO (DER), NET PROFIT MARGIN. *Simki-Economic Vol. 01 No. 08 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB.*

Mustakim, U. S. (2020). EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI ERA NEW NORMAL TERHADAP HASIL BELAJAR MAHASISWA PADA MATA KULIAH MATEMATIKA DISKRIT. <https://doi.org/10.47323/ujes.v1i1.15>.

Mustofa, R. (. (2009). Pengaruh Bauran Pemasaran Swalayan Elmuna Putra terhadap Minat Konsumen berbelanja pada Swalayan Elmuna Putra Trenggalek. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/44263>.

Muzdalifah, L. (2020). PENGARUH TESTIMONI DAN DAYA TARIK INSTAGRAM TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2020.02.2.3>.

Nilda Miftahul Janna, (. D. (2021). KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS. [PDF]

*Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.*

Prasetyo, A. B. (2020). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PT. SRIKANDI PLASTIK SIDOARJO. <http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/3448>.

Rahardjo, T. H. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. INTI MANUNGGAL SEJAHTERA ABADI. VOL. 2 NO. 2 (2018): VOLUME 2 NO 2 TAHUN 2018 / Articles.

Riko Junaidi, F. S. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI. *R Junaidi, F Susanti - 2019 - academia.edu.*

Rukmana, W. R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NOVOTEL HOTEL BANDUNG.

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/15516>.

Sidik, M. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI.

<https://doi.org/10.36352/jumka.v3i1.541>.

Sigit Priyono, D. D. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT USAHA PT. BANK DKI SYARIAH.

<https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/EBP/article/view/367>.

Simbala, K. (2022). HUBUNGAN KINERJA GURU DENGAN MINAT BELAJAR PADA MATA PELAJARAN TDO SISWA KELAS X SMK NEGERI 1 TOMPASOBARU.

<https://doi.org/10.53682/gj.v3i1.2266>.

SINAGA, A. M. (2011). PENGARUH ELEMEN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP PELAPORAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PADA

SEKTOR PERBANKAN DI INDONESIA. *H Social Sciences > HF Commerce > HF5601 Accounting.*

Siregar, D. O. (2022). Hubungan Antara Sense Of Humor dengan Stres Kerja pada Karyawan BGES (Business Government Enterprise Service) WiTel (WilayahTelkom)Medan.<https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/18104>.

Untung Raharja, E. P. (2018). PENGARUH PELAYANAN DAN FASILITAS PADA RAHARJA INTERNET CAFE TERHADAP KEGIATAN PERKULIAHAN PADA PERGURUAN TINGGI.

*Home > Vol 12, No 2 (2018) > Raharja.*

Waani, T. J. (2022). DAMPAK IKLIM ORGANISASI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS BELL MALEOSAN MANADO. *Vol. 10 No. 1 (2022): JE. Vol 10 No 1 (2022).*

Watung, R. W. (2015). PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA), NET PROFIT MARGIN (NPM), DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2015.

<https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.13108>.

Wicaksono, G. (2013). PENERAPAN TEKNIK BERMAIN PERAN DALAM. *Journal Mahasiswa Bimbingan Konseling.*