

Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang Jawa Timur)

M. Afiq Fataya Hakim *)

Budi Wohono)**

Khalikussabir*)**

Fataya208@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of the study was to describe work conflict, work stress and organizational culture and to determine its effect on employee performance simultaneously and partially. This research method uses quantitative methods with this type of research (explanatory research). The sample of this research is the employees of PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI using the slovin formula resulted in 61 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with the help of SPSS 16. for windows. The results of this study indicate that: (1) simultaneously there is a significant influence between work conflict, work stress and organizational culture on employee performance at PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI while partially (2) work conflict has a significant effect on employee performance (3) work stress does not significantly affect employee performance (4) organizational culture partially affects employee performance at PT. MEKAR DEWATAMALI .

Keywords: *Work conflict, work stress, organizational culture and employee performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan. PT. Karya Mekar Dewatamali. Selain stress kerja yang dialami oleh para karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali, komunikasi yang kurang begitu baik sering kali muncul karena adanya perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau bahkan karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang kurang baik ini dikarenakan karena beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi. Fenomena ini menjadi dasar utama penyebab komunikasi yang masih kurang terjalin dengan baik antara pegawai karena para pegawai masih saja membawa budaya organisasi di perusahaan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di turunkan, dapat diajukan pertanyaan sebagai rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi Konflik Kerja, Stress Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
- e. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
- b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
- d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Dijadikan referensi dalam melakukan kinerja perusahaan agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain.
- b. Sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya agar bisa mengembangkan ilmu di bidang ekonomi tepatnya pada bidang Sumber daya manusia
- c. menambah wawasan dan pengalaman ilmu pengetahuan dan juga memberikan manfaat bagi yang lainnya

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut (Ratnasari, 2017) Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Konflik Kerja

Menurut (Wijaya, 2020) konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Stress Kerja

Stres kerja adalah perbedaan persepsi antara tuntutan lingkungan dengan kapasitas individu dalam mengisi tuntutan tersebut. Interaksi antara lingkungan dan individu dapat

mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu. Keadaan seperti ini dapat didefinisikan bahwa berkurangnya mental dan fisik karyawan yang diakibatkan oleh bahaya yang dirasakannya (Setiyo Utomo, 2019). Stres merupakan sebuah keadaan emosi yang negatif terjadi dalam menanggapi peristiwa yang dianggap berat atau berlebihan dengan kapasitas seseorang atau kemampuan untuk menanggulangnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Amanda et al., 2017).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Bentuk dari hipotesis adalah mengenai hubungan antar variabel yang berjumlah dua atau lebih yang saling mempengaruhi. Adapun hipotesis untuk penelitian ini adalah

H1: Konflik Kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Proses Pemilihan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sugiyono, 2014. Untuk mengambil data yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* dengan kriteria responden karyawan PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI JOMBANG selama periode Oktober 2021 sampai dengan Agustus 2022. Teknik *accidental sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang menjadi Karyawan PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI . Rumus yang digunakan dalam pemilihan sampel menggunakan rumus Slovin (Darmawan, 2014).



Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidak telitian pada penelitian ini, derajat kesalahan sampel yang diinginkan sebesar 10%

$$n = \frac{159}{1 + 159(10\%)^2}$$

$$n = 61$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah yang ditetapkan sebanyak 61 responden.

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. (Sugiyono, 2010) Data primer merupakan data yang dikumpulkan dengan cara langsung dari sumber aslinya dan diproses sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.

Data sekunder (Sugiyono, 2010) Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari seorang perantara. Data sekunder pada penelitian ini adalah bukti, catatan, dan laporan yang sudah diarsip dan disusun.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya. (Sugiyono, 2010)

Metode Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis data adalah aktivitas mengumpulkan dan mengategorikan data berlandaskan masing-masing variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berlandaskan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari masing-masing variabel yang di teliti, lalu melaksanakan kalkulasi untuk menguji hipotesis yang dibuat (Sugiyono, 2016). Pada penelitian kali ini analisis data yang dipakai ialah regresi linier berganda, dibantu dengan *software SPSS 21.0*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisa Data

Analisis atau interpretasi hasil dari data penelitian dilakukan *SPSS Statistics 16.0*. Analisis data ini digunakan untuk mengetahui data berpengaruh atau tidak berpengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04141466
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.121
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231

a. Test distribution is Normal.

Diketahui bahwa pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Simornov* untuk kinerja karyawan sebesar 0.407. Berdasarkan Tabel diatas Asymp. Sig >0.05 berarti berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.442	1.963		1.244	.219		
Konflik Kerja	.299	.130	.342	2.298	.025	.371	2.696
Stres Kerja	.038	.134	.032	.286	.776	.650	1.539
Budaya Organisasi	.445	.173	.407	2.569	.013	.328	3.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menunjukkan variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X_1 (Konflik Kerja) diperoleh 0,371, variabel X_2 (Stres Kerja) sebesar 0,650 sedangkan variabel X_3 (Budaya Organisasi) sebesar 0,328. Untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel X_1 (Konflik Kerja) diperoleh nilai 2.696, variabel X_2 (Stres Kerja) sebesar 1.539 sedangkan variabel X_3 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai 3.053. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.977	1.247		-.784	.437
Konflik Kerja	.080	.083	.204	.973	.335
Stres Kerja	.061	.085	.113	.713	.479
Budaya Organisasi	-.009	.110	-.018	-.080	.936

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Konflik Kerja (0,335), variabel Stres Kerja (0,479) dan variabel budaya organisasi (0,936), masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.442	1.963		1.244	.219
Konflik Kerja	.299	.130	.342	2.298	.025
Stres Kerja	.038	.134	.032	.286	.776
Budaya Organisasi	.445	.173	.407	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = + 0.299X_1 + 0.038X_2 + 0.445X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Konflik Kerja

X_2 : Stres Kerja

X_3 : Budaya Organisasi

a : Konstanta

B_1 : Koefisien Regresi Konflik kerja

B_2 : Koefisien Regresi Stres Kerja

B_3 : Koefisien Regresi Budaya Organisasi

e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.171	3	94.390	21.517	.000 ^a
	Residual	250.042	57	4.387		
	Total	533.213	60			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil *ANOVA* pada tabel 4.14 diperoleh dari nilai tingkat signifikansi 0.000 < 0,05, dari hasil tersebut artinya H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.442	1.963		1.244	.219
	Konflik Kerja	.299	.130	.342	2.298	.025
	Stres Kerja	.038	.134	.032	.286	.776
	Budaya Organisasi	.445	.173	.407	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15, dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yang berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tabel dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel Konflik kerja sebesar $0,025 < 0,05$, variabel Stres Kerja sebesar $0,776 > 0,05$ dan variabel budaya organisasi berada pada angka $0,013 < 0,05$ yang artinya nilai probabilitasnya berada dibawah 0,05. Sehingga hipotesis dapat diterima, dengan demikian variabel konflik kerja dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan Dari hasil perhitungan pada Uji F yang telah di uji dapat dinyatakan bahwa variabel konflik kerja, Stres Kerja dan Budaya organisasi bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali. Dari hasil uji tersebut memperkuat penelitian yang sebelumnya pernah di lakukan oleh riana (2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dikatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan Konflik Kerja pada PT. Karya Mekar Dewatamali berdampak pada kinerja karyawan, karena semakin tingginya konflik yang terjadi pada PT. Karya Mekar Dewatamali kinerja karyawan akan terus menurun. Tekanan konflik kerja dari indikator dalam penelitian ini target perusahaan yang tinggi, tugas yang banyak, kurangnya kebersamaan, sibuk sendiri dan komitmen yang dimiliki karyawan kurang baik Mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga bisa dikatakan bahwa Stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari indikator Stres Kerja yang dirasakan karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali sangat beragam sehingga hal itu juga menunjukkan bahwa karyawan yang cenderung menjalankan tugasnya dan tertekan dengan waktu yang di tentukan perusahaan. Selain itu, balas jasa yang tidak sesuai merupakan faktor utama di dalam pekerjaan dan harus mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan terlalu besar tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Memberikan dukungan positif pada psikologis pada setiap karyawan di PT. Karya Mekar Dewatamali akan berefek baik terhadap kinerja karyawan, sehingga keberhasilan dalam menjalankan tugas akan semakin tinggi.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan sehingga bisa dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Karya Mekar Dewatamali dapat menciptakan tradisi kinerja yang kondusif sehingga dari indikator pada penelitian ini yaitu disiplin waktu dapat terselesaikan dengan baik, memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan, bekerja secara maksimal dan mengikuti rapat kerja di perusahaan. Yang artinya indikator pada budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variable Konflik kerja , Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
2. Variabel Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
3. Variabel Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.
4. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang.

Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Konflik kerja, stres kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Jumlah responden yang didapat hanya 61 responden.

Saran

1. Bagi Paeneliti selanjutnya
 - a. Melakukan penambahan variabel agar memperkuat akurasi Hasil penelitian
 - b. Dapat dilakukan penambahan responden agar penelitian didapatkan hasil yang memuaskan Bagi Perusahaan
2. Bagi Perusahaan
PT. Karya Mekar Dewatamali perlu harus meningkatkan Kinerja karyawan dari berbagai lini pengembangan kinerja. Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan yang menjadikan perusahaan tetap berjalan dan bisa memenuhi permintaan.

Referensi

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Amelia Rahmi, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- alfitri rijanto dan mukaram (2018) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (study didevisi account executive PT Agrodana futures) *jurnal riset bisnis dan investasi* 4 (2)
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN AUTO 2000 MALANG SUTOYO)*.
- Cindy, Purnama Yanti Purba, Henry Christian Wijaya, T. A. (2020). stres kerja, komunikasi dan kingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT INDO PRIMA NUSANTARA WORK. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume*.
- Ghozali, I. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Haryono, S. (2013). TEORI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN. In *Prilaku Organisasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017*.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. In *Yogyakarta : Penerbit BPFE*.
- Irawati, D. (2007). Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi. *Segmen Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Janie, A. D. . (2012). Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah

- Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Lindawati, R. (2014). Work Stress (Stres Kerja). *Widyaiswara Pusdiklat Bea Dan Cukai*.
- Nur, S. (2013). KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2238>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. In *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Setiyo Utomo. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA. *PARAMETER*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operationsl Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operationsl Variabel Penelitian*.
- Suliyanto. (2011). Uji Asumsi Klasik Normalitas. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*.
- Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. In *Buku seru*.
- Trang, I., Kawet, L., & Lucia, R. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9565>
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUGIH INSTRUMENTO ABADI DI PADALARANG. *Journal of Business Management Education (JBME)*. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

M. Afiq Fataya Hakim *): Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Budi Wahono **): Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Khalikussabir *)**: Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA