

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEDIA GRUP PALOPO POS

Ningsi Nassal

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel konflik kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel Stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari Konflik kerja(X1) dan Stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance at PT. Media Group Palopo Pos. This research method uses the observation method by providing a list of questions about Work Conflict (X1), Job Stress (X2), Employee Performance (Y). The results of the research using the T test, namely the work conflict variable (X1) has a positive influence on the employee performance variable (Y) while the work stress variable (X2) has no influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results obtained that variable X which consists of work conflict (X1) and job stress (X2) together has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Conflict, Job Stress, Employee Performance

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam organisasi

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan yakni memperoleh keuntungan perusahaan berdasarkan hasil yang diperoleh. Pada sebagian besar organisasi kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan, akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan.

Pada dasarnya harapan semua individu atau karyawan yang berada dalam organisasi atau perusahaan adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi

pegawai tersebut. Salah satu yang dilakukan adalah dengan cara mampu mengendalikan stres dan tekanan kerja yang ada, serta mampu memanfaatkan stres kerja tersebut sebagai sarana dan motivasi untuk memperbaiki setiap kegagalan yang dialami, meningkatkan kompetensi kerja dan kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan.

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya.

Mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Worang, Repi, & Dotulong, 2017, mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat indonesia (PERSERO) kantor cabang manado sarapung. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitasnya dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik, maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang sudah berskala nasional dan memiliki tujuan yang bagus akan dilengkapi dengan fasilitas memadai, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa SDM yang baik kemungkinan besar perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. SDM sebagai penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai.

Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Harapan dan juga tuntutan kerja tinggi tersebut, tidak menutup kemungkinan bahwa¹⁾ perusahaan mengalami konflik kerja dan stres kerja yang dialami para karyawannya. Oleh sebab itu, tentunya perusahaan harus bisa mengatasi konflik kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja.

PT Media Grup Palopo Pos merupakan pusat media pertama di

Luwu Raya, PT media grup Palopo pos mempunyai karyawan yang beragam, tempat asal yang berbeda, dan juga adanya tuntutan tugas kerja yang tinggi memungkinkan adanya suatu konflik dan stres yang dialami oleh karyawan. Apalagi dengan kondisi pandemi covid-19 sekarang banyak karyawan mengalami masalah ekonomi yang membuat kebanyakan karyawan kurang fokus dalam bekerja, tekanan dan sikap pemimpi kurang adil terhadap setiap karyawan, termasuk juga beban kerja yang berlebihan, dalam hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda: *“sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah SWT menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggupi. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggupi maka bantulah mereka”* Sumber Kemanaq, Alqur'an Hadist pegangan guru prediksi.

1.2 Rumusan Masalah

1) Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media grup Palopo pos? 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media grup Palopo pos?

1.3 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Media grup Palopo pos. 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media grup Palopo pos.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Konflik kerja

Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, system hokum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan, 2010:1). Mangkunegara (2000:155) beragumen bahwa konflik merupakan perbedaan yang timbul dari apa yang diharapkan terhadap dirinya maupun orang lain dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Jenis-jenis Konflik Kerja

a) Konflik vertical yaitu konflik yang terjadi antar tingkatan atas terhadap tingkatan bawah seperti atasan terhadap bawahan, orang tidak punya terhadap orang kaya, konflik antara bawahan atau karyawan terhadap atasan atau manajer (pimpinan).

b) Konflik horizontal merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok sederajat atau sekelas seperti perusahaan satu dengan yang lainnya atau antar bagian dalam perusahaan.

c) Konflik diagonal yaitu konflik yang terjadi karena ketidakadilan pembagian sumberdaya ke seluruh bagian perusahaan yang membutuhkan

Wahyudi dan Akdon (2005: 96), konflik memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negatif (disfungsional). Segi positif dari

konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumberdaya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja. Sedangkan dampak negatif yang dimungkinkan timbul antara lain; kerja sama unit kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik adalah :

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Karena setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya konflik dalam memperoleh prestasi yang baik. Kebutuhan material dan non material yang terbatas akan menyebabkan timbulnya konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan

non material yang lebih baik dari orang lain sehingga timbullah konflik Perbedaan pendapat akan menimbulkan konflik. Karena setiap orang atau kelompok selalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan menimbulkan konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

2. Stres Kerja

Triatna (2015:139), menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja

Menurut Husien (2010:44), menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress 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

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun

hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam

pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

2.3 Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Mangkunegara (2009:67) Karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. 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."

2.6 Hipotesis

1. Di duga bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Media grup Palopo pos.
2. Di duga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media grup Palopo pos

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjelaskan suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik, yakni menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, baik pada bagian-bagiannya maupun pada hubungannya.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa konflik kerja sebesar 0,437 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,065 > 2,012$). Artinya konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media Grup Palopo Pos. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Worang, 2017) Artinya besar kecilnya Konflik yang terjadi pada para karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan akangejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas suatu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat ditingkatkan. Hasil penelitian pada karyawan PT. Media Grup Palopo Pos. Konflik kerja terjadi setiap tahun pada karyawan palopo pos terus meningkat, perbedaan pendapatan setiap karyawan membuat konflik selalu ada tetapi mereka terus berusaha menghindari dan menyelesaikan konflik yang terjadi pada setiap karyawan , pada penelitian ini konflik berpengaruh pada kinerja karyawan , prestasi dan kinerja yang telah dicapai setiap tahunnya sangat berpengaruh besar pada perusahaan ini karena memiliki karyawan yang hebat dalam

menyelesaikan masalah yang timbul dari perbedaan pendapat setiap karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh. Koefisien regresi menunjukkan bahwa konflik kerja sebesar 0,437 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,412 < 2,012$). Artinya stres kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Grup Palopo Pos. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Gadreila, 2018) Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Stres kerja dengan Kinerja Karyawan tidak terlepas dari Kepuasan Kerja.Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya.Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Hasil penelitian pada stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan pada karyawan, Stres yang dialami setiap karyawan pasti berbeda-beda, cara penyelesaiannya pun pasti berbeda-beda pada setiap karyawan, stres kerja yang dialami setiap hari oleh karyawan Palopo Pos tidak membuat prestasi dan kinerja mereka menurun setiap tahunnya.

3. Pengaruh secara simultan variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,11% dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (5,013) > F_{tabel} (3,20)$ maka secara simultan konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan (Hera Lucia, 2015) yang menjelaskan bahwa Konflik dan stres secara parsial berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Konflik dan stres tidak menghambat pencapaian kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi tingkat konflik dan stres kerja yang dimiliki akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos. Hasil penelitian secara simultan konflik kerja dan stres kerja pada karyawan Palopo pos tidak menghambat prestasi kinerja setiap karyawan, pada hasil wawancara peneliti bahwa perusahaan akan terus memantau setiap karyawannya, setiap hari hasil pekerjaan selalu diperiksa sebelum mereka pulang, jika ada hasil pekerjaan karyawan yang dirasa kurang maka pihak tertentu menanyakan langsung hal tersebut pada yang bersangkutan. Pihak perusahaan juga memberikan kebebasan kepada karyawan selama hal itu tidak mengganggu pekerjaan . Maka dari itu hasil penelitian secara simultan bahwa konflik dan stres kerja berdampak positif namun tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media

Grup Palopo Pos, berdasarkan analisis yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan yaitu 1) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos 2) Stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos 3) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel konflik kerja(X1) dan stres kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani RT, Dian, & Gentari, Erlina. 2016. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang*. Jurnal Sains Manajemen
- Cristine, Julvia. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal ilmiah manajemen bisnis.
- Dhini Rama Dhania. (2010). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1)*, 15–23.
- Fatkhin, Ferdinan, Hamid, Djamhur, & Mukzam, M. Djudi. 2017. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan. Jurnal Administrasi bisnis.*
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1)*, 15–23.
- ERMINI, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Karya Prima Pondasi. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 15(2)*, 168–180. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v15i2.39>
- Gabreila, W. dan. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1)*, 51–60. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, 1–67. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 16(1)*, 98066.
- Hera Lucia, R., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado the Influence of Conflict and Job Stress on Working Productivity Mediated By Job Satisfaction of De La Salle Cathol. *Jurnal Emba, 3(3)*, 1–10.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manjemen Personalia*. BPF E Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwan, Muhammad. 2017. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kineja Karyawan PT.KALLA KAKAO Industri Di Kota Makassar*. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kusnadi, H. 2003. *Masalah, kerjasama, konflik dan kinerja*. Malang: Taroda.

- Laila, K., & Asmarany, A. (2015). Altruisme Pada Relawan Perempuan Yang Mengajar Anak Berkebutuhan Khusus Di Yayasan Anak Jalanan Bina Insan Mandiri. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 8(1), 100337.
<https://doi.org/10.35760/psi>
- Lanny S. Worang, Agusta L. Repi, Lucky O. H Dotulong. 2017. Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero). *Jurnal EMBA*
- M. Maulana. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Tanjungsari, p. (2011). *Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. Pos indonesia (persero) bandung*. 1(1), 1–14.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husien. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika

Wahyudi & H. Akdon.2005.
Manajemen Konflik Dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta

Wirakristama, Richardus. Chandra,
2011.*Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Kayawan Wanita Pada PT Maneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intevineng*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Worang, L. S. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3038–3047.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17304>

Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.