

## Pengaruh Konflik Kerja Serta Tekanan Pikiran Pada Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang

Suprihono Setyawan<sup>1</sup>, Feti Nur Rahmawati<sup>2</sup>, Budi Hartono<sup>3</sup>

<sup>1&2</sup>FEB Universitas Selamat Sri Kendal

wawan.suprihonoSetyawan@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas STEKOM

budi@stekom.ac.id

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Oktober 2020

Received in revised form 2 November 2020

Accepted 10 Desember 2020

Available online Desember 2020

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and work stress either partially working, and the simultaneous of the employee performance at PT Herculon Carpet Semarang. This research is a descriptive quantitative study with sample 72 employee. Data collection methods used were purposive sampling. Data were analyzed with the statistical software SPSS 25. The result of the research showed that variable of work conflict influence significant positive for employee performance with  $t_{hitung}$  score amounted 4,261 >  $t_{tabel}$  1,995 and significant score 0,000 < 0,05, variable of work stress influence significant positive for employee performance with  $t_{hitung}$  score amounted 3,215 >  $t_{tabel}$  1,995 and significant score 0,002 < 0,05, then variable of work conflict and work stress simultant influence significant positive for employee performance  $F_{hitung}$  score amounted 22,044 >  $F_{tabel}$  3,13 and significant score 0,000 < 0,05. Result for koefisien determinasi ( $R^2$ ) amounted 0,390 or amounted 39%*

**Keyword** : Employee Performance, Work Conflict, and Work Stress

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan tekanan pikiran baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Herculon Carpet Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  4,261 >  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,215 >  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, variabel konflik kerja dan tekanan pikiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 22,044 >  $F_{tabel}$  3,13 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Untuk hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,390 atau sebesar 39%.

**Kata Kunci** : Kinerja Karyawan, Konflik Kerja, dan tekanan pikiran.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam proses berjalannya suatu perusahaan, masalah-masalah akan sering timbul dan pasti mengganggu kinerja para karyawan. Bagi sebuah industri baiknya berupaya tingkatkan kinerja karyawan dengan mencermati konflik kerja. Konflik kerja dapat timbul sebab komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan mudah sehingga kerap kali memunculkan kesalahpahaman. Terkadang berbicara dengan nada bicara yang berbeda ataupun sedikit bernada besar bisa dimaksud lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut. Selain konflik kerja, tekanan pikiran juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan pikiran kerja ialah sesuatu keadaan ketegangan yang pengaruhi emosi, proses berfikir, serta keadaan seorang sebab terdapatnya tekanan- tekanan yang sangat besar dari sesama rekan kerja ataupun area kerja.

Konflik kerja serta tekanan pikiran memanglah perihal yang normal terjaln pada industri, hendak namun kedua perihal ini tidak bisa dikira remeh. Apabila konflik kerja serta tekanan pikiran kerja tidak lekas dikelola cocok dengan tata cara pengelolaan konflik kerja serta tekanan pikiran kerja, hingga hendak berakibat pada keberlangsungan sesuatu industri

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih detail dengan dukungan bukti ilmiah terkait dengan adanya pengaruh konflik kerja dan tekanan pikiran pada kinerja karyawan PT Herculon Carpet Semarang

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dengan standar mutuserta kuantitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya pokok dengan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

### 2.2. Konflik Kerja

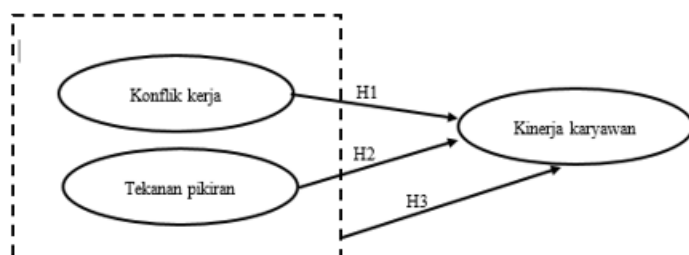
Konflik kerja merupakan ketidaksepahaman diantara satu atau dua orang atau bahkan lebih dalam sebuah organisasi yang mestinya justru memberikan nilai lebih pada perusahaan. (Rivai, 2009).

### 2.3. Tekanan Pikiran

Tekanan pikiran adalah keadaan yang mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinreaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Soewondo, 2003).

### 2.4. Pengembangan Model

Selanjutnya untuk desain modelnya adalah seperti dijelaskan dalam gambar berikut ini



Gambar. 1. Model Penelitian

### Rumusan Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Adanya dugaan konflik kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Adanya dugaan tekanan pikiran mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Adanya dugaan konflik kerja dan tekanan pikiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, menurut Sugiono (2010) metode survey adalah penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi. Pada pelaksanaan survey digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok yang kemudian akan diolah dan dianalisa.

Dalam penelitian ini populasi seluruh karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang yang berjumlah 260 orang. Dari 260 orang yang dipakai untuk mendukung penelitian ini hanya 72 orang, dan hanya mengambil sampel karyawan dengan masa kerjanya 1 tahun atau lebih.

Metode analisis yang akan di uraikan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, persamaan regresi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	59	81,94
Perempuan	13	18,06
Total	72	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 tahun	2	2,78
21-30 tahun	16	22,22
31-40 tahun	31	43,05
41-50 tahun	20	27,78
> 50 tahun	3	4,17
Total	72	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD/Sederajat	6	8,33
SMP/Sederajat	8	11,11
SMA/Sederajat	48	66,67
D3/S1	10	13,89
Total	72	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	19	26,39
6-10 tahun	8	11,11
11-15 tahun	14	19,44
16-20 tahun	22	30,56
> 20 tahun	9	12,50
Total	72	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja**

Pernyataan	Skor Jawaban										Rata - Rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
X1.1	29	145	13	52	29	87	1	2	0	0	3,97
X1.2	20	100	21	84	30	90	1	2	0	0	3,83
X1.3	23	115	27	108	22	66	0	0	0	0	4,01
X1.4	24	120	26	104	22	66	0	0	0	0	4,03
X1.5	23	115	23	92	25	75	1	2	0	0	3,94
X1.6	25	125	20	80	27	81	0	0	0	0	3,97
X1.7	27	135	23	92	21	63	0	0	1	1	4,04
X1.8	22	110	27	108	22	66	1	2	0	0	3,97
X1.9	24	120	24	96	24	72	0	0	0	0	4,00
X1.10	27	135	26	104	19	57	0	0	0	0	4,11
Nilai Rata-rata Tabel											3,99

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tekanan Pikiran Kerja**

Pernyataan	Skor Jawaban										Rata - Rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
X2.1	28	140	11	44	33	99	0	0	0	0	3,93
X2.2	26	130	25	100	20	60	0	0	1	1	4,04
X2.3	22	110	26	104	24	72	0	0	0	0	3,97
X2.4	23	115	24	96	25	75	0	0	0	0	3,97
X2.5	27	135	24	96	20	60	1	2	0	0	4,07
X2.6	18	90	27	108	26	78	1	2	0	0	3,86
X2.7	26	130	23	92	22	66	1	2	0	0	4,03
X2.8	19	95	27	108	26	78	0	0	0	0	3,90
X2.9	19	95	30	120	22	66	1	2	0	0	3,93
X2.10	25	125	25	100	22	66	0	0	0	0	4,04
Nilai Rata-rata Tabel											3,97

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

**Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Skor Jawaban										Rata - Rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
Y.1	28	140	24	96	20	60	0	0	0	0	4,11
Y.2	33	165	22	88	17	51	0	0	0	0	4,22
Y.3	31	155	20	80	20	60	1	2	0	0	4,12
Y.4	26	130	26	104	19	57	1	2	0	0	4,07
Y.5	29	145	23	92	20	60	0	0	0	0	4,12
Y.6	28	140	25	100	19	57	0	0	0	0	4,12
Nilai Rata-rata Tabel											4,13

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

## 4.2. Analisis Data

### Uji Validitas

Dibawah ini hasil uji validitas dimana semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 8. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
Konflik Kerja	X1.1	0,630	0,232	Valid
	X1.2	0,522	0,232	Valid
	X1.3	0,501	0,232	Valid
	X1.4	0,444	0,232	Valid
	X1.5	0,374	0,232	Valid
	X1.6	0,457	0,232	Valid
	X1.7	0,427	0,232	Valid
	X1.8	0,446	0,232	Valid
	X1.9	0,433	0,232	Valid
	X1.10	0,482	0,232	Valid
Tekanan pikiran kerja	X2.1	0,583	0,232	Valid
	X2.2	0,443	0,232	Valid
	X2.3	0,356	0,232	Valid
	X2.4	0,495	0,232	Valid
	X2.5	0,342	0,232	Valid
	X2.6	0,403	0,232	Valid
	X2.7	0,442	0,232	Valid
	X2.8	0,315	0,232	Valid
	X2.9	0,574	0,232	Valid
	X2.10	0,664	0,232	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,436	0,232	Valid
	Y.2	0,576	0,232	Valid
	Y.3	0,666	0,232	Valid
	Y.4	0,660	0,232	Valid
	Y.5	0,517	0,232	Valid
	Y.6	0,643	0,232	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2020

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dijelaskan dalam tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja	0,702	0,60	Reliabel
Tekanan Pikiran Kerja	0,696	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

### Uji Normalitas

Berikut hasil dari uji normalitas

**Tabel 10. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	72	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.25637128
Most Extreme Differences	Absolute	0.051
	Positive	0.051
	Negative	-0.043
Test Statistic		0.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

### Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil dari uji multikolenieritas

**Tabel 11. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.735	3.354		0.815	0.418		
	TOTAL_X1	0.311	0.073	0.430	4.261	0.000	0.870	1.149
	TOTAL_X2	0.243	0.075	0.324	3.215	0.002	0.870	1.149

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan berikut ini :

**Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.030	1.910		0.539	0.591
	TOTAL_X1	0.029	0.042	0.091	0.707	0.482
	TOTAL_X2	-0.009	0.043	-0.027	-0.212	0.833

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

### Persamaan Regresi

**Tabel 13. Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	2.735	3.354		0.815	0.418
	TOTAL_X1	0.311	0/073	0.430	4.261	0.000
	TOTAL_X2	0.243	0.075	0.324	3.215	0.002

a. Dependent Variable:TOTAL\_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2.735 + 0.311X_1 + 0.243X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Konflik kerja
X2	=	Tekanan pikiran kerja
a	=	Konstanta
b1	=	Koefisien X1
b2	=	Koefisien X2
e	=	Error

Dapat dijelaskan dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 2.735 menunjukkan pengaruh positif variabel independen yaitu konflik kerja dan stres kerja. Artinya semakin tinggi pengaruh kedua variabel independen tersebut maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Nilai X1 (konflik kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,311. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada konflik kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 31,1.
3. Nilai X2 (tekanan pikiran) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,243. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada stres kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 24,3% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	0.390	0.372	2.289

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,390. Hal ini berarti bahwa model variabel konflik kerja dan tekanan pikiran berpengaruh kepada variabel kinerja karyawan sebesar 39%.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 15. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.735	3.354		0.815	0.418
	TOTAL_X1	0.311	0.073	0.430	4.261	0.000
	TOTAL_X2	0.243	0.075	0.324	3.215	0.002

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 15 maka dapat dijelaskan nilai probabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,261 >  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa konflik kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel tekanan pikiran (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,215 >  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa tekanan pikiran kerja (X2) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 16. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.968	2	115.484	22.044	.000 <sup>b</sup>
	Residual	361.476	69	5.239		
	Total	592.444	71			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Data primer yang diolah. 2020

### Pembahasan

Dari hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  konflik kerja adalah 4,261 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Herculon Carpet Semarang. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima.

Sedangkan berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  tekanan pikiran kerja adalah 3,215 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Herculon Carpet Semarang. artinya hasil ini menyatakan bahwa  $H_2$  diterima.

Dari hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  22.044 >  $F_{tabel}$  3,13 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa konflik kerja dan tekanan pikiran kerja secara (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herculon Carpet Semarang. Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Herculon Carpet Semarang yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,261 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara tekanan pikiran terhadap kinerja karyawan di PT Herculon Carpet Semarang yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,215 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05.
3. Konflik kerja dan tekanan pikiran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Herculon Carpet Semarang yang dapat dilihat dari  $F_{hitung}$  sebesar 22,044 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,13 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.



4. Nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,390. artinya model variabel konflik kerja dan tekanan pikiran kerja berpengaruh kepada variabel kinerja karyawan sebesar 39%.

## 5.2. Saran

Dari hasil uraian diatas ada saran yang bisa dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan, diantaranya :

1. Perusahaan harus berani memberikan keluluasaan kepada karyawan agar mampu melepaskan diri dari tekanan dan target pekerjaan yang dibebankan kepada tiap karyawan.
2. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antar pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja agar konflik dalam perusahaan dapat dikendalikan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas tekanan pikiran kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok, maupun organisasi melalui kegiatan yang memotivasi.

Pengelolaan konflik dan tekanan pikiran kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan kegiatan yang bersifat positif seperti kegiatan rekreasi bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Cetak :

Buku

- [1] Mangkunegara, A. P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2009
- [2] Mangkunegara, A. P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung. 2010
- [3] Rivai, V. & Sagala, E. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi II. Rajawali Pers. Jakarta.2010
- [4] Soewondo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.2003
- [5] Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., dan Ruhana, I. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Vol. 41, No. 1, 2016 Hal. 1-10.
- [6] Fatikhin, F., Hamid, D., Mukzam, M. D. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 47 No. 1, 2017 Hal. 172-180.
- [7] Giovanni, T. M., Kojo, C., Lengkong, V. P. K. *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 3, 2015.
- [9] Julvia, C. *Pengaruh Stres Kerjadan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, 2016. Hal. 59-71.
- [10] Nurrohmah, W. L. & Sunuharyo, B. S. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 55 No. 1, 2018
- [11] Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 1, 2018. Hal. 51-60.
- [12] Worang, L. S., Repi, A. L., Dotulong, L. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung*. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2, 2017. Hal. 3038-3047.
- [13] Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Vol. 2, No. 2, 2013. Hal. 1-8.