

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. STUDIO KREASINDO PALEMBANG**



Diajukan oleh :

LIA NOVIANTI

NPM : 1801110126

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lia Novianti
No. Pokok/NIRM : 18.01.111.0126
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.STUDIO KREASINDO
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 08 April 2022 Ketua Penguji :

Agustina Marzuki, S.E.M.Si
NIDN. 0008086502

Tanggal.....Penguji I

Herlan Djunaidi, S.E.M.Si
NIDN. 0219086101

Tanggal 11 April 2022 Penguji II

Hasyunah, S.E.MM
NIDN. 0207126001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikail, S.E.M.SI, AK, CA, CSRS
NIDN. 02050264901



Marivam Zanariah, S.E.M.M
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PENEGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lia Novianti
No. Pokok/NIRM : 18.01.111.0126
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.STUDIO KREASINDO
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 08 April 2022 Ketua Penguji : 

Agustina Marzuki, S.E.M.Si
NIDN. 0008086502

Tanggal Penguji I

Herlan Diunaidi, S.E.M.Si
NIDN. 0219086101

Tanggal 11 April 2022 Penguji II

Hasyunah, S.E.MM
NIDN. 0207126001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikail, S.E.M.SIAK.CA.CSRS
NIDN. 02050264901




Mariyam Zanariah, S.E.M.M
NIDN. 0222096301

Motto :

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya” (QS. Al – Baqarah : 286) “

Kupersembahkan Kepada :

- Orang Tua ku tercinta,
Alm Bapak Rukman dan Ibu Marmi**
- Saudara ku dan Keluarga**
- Teman – teman yang mendukung**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Novianti
Nomor Pokok : 1801110126
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. STUDIO KREASINDO PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri – ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022



Lia Novianti
Lia Novianti

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “ **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STUDIO KREASINDO PALEMBANG**”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak. Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen.
3. Ibu Agustina Marzuki, SE.,M.Si. Selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi
4. Bapak Herlan Djunaidi, SE.,M.Si selaku pembimbing anggota telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan PT. STUDIO KREASINDO PALEMBANG Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin. Palembang, Januari 2021 Peneliti,

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Januari 2021

Peneliti,

Lia Novianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR PUSTAKA	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja	12
2.1.1.5 Aspek – Aspek Kinerja	13
2.1.1.6 Dimensi Kinerja	14
2.1.2 Beban Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16

2.1.2.3 Klasifikasi Beban Kerja	17
2.1.2.4 Tujuan dan Analisis Beban Kerja.....	18
2.1.2.5 Indikator – Indikator Beban Kerja	19
2.1.2.6 Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan	20
2.1.3 Stres Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja	21
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	22
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja.....	24
2.1.3.4 Gejala – Gejala Stres Kerja.....	25
2.1.3.5 Hubungan Stres Kerja dengan kinerja karyawan	25
2.1.4 Konflik Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Konflik Kerja	26
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja	26
2.1.4.3 Bentuk Bentuk Konflik dalam Organisasi	28
2.1.4.4 Sebab – Sebab timbulnya Konflik Kerja.....	29
2.1.4.5 Indikator – Indikator Konflik Kerja	30
2.1.4.6 Hubungan konflik kerja terhadap kinerja.....	31
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.4 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu penelitian.....	38
3.1.1 Tempat penelitian	38
3.1.2 Waktu penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40

3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.4.1 Tipe Penelitian	42
3.4.2 Jenis Penelitian	43
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1 Uji Validitas dan Instrumen... ..	49
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7 Teknik Analisis Data	53
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.7.2 Analisis Koefesien Korelasi (R)	54
3.7.3 Koefesien Determinasi (R ²)	54
3.7.4 Analisis Deskriptif.....	55
3.8 Uji Hipotesis.....	56
3.8.1 Pengaruh X1, X2, X3, X4 (Uji F)	56
3.8.2 Pengaruh X1, X2, X3, X4 (Uji T).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi	62
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	63
4.1.5 Karakteristika Responden.....	64

4.2	Hasil Penelitian	68
4.2.1	Uji Valisitas	68
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	69
4.3	Hasil Analisis Data	70
4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.2	Uji Analisis Linier Berganda	73
4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi	74
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi	77
4.4	Uji Hipotesis Statistik.....	77
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan	78
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.7 Kerangka Berfikir	3
4.1 Struktur Organisasi	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Laporan Karyawan PT.Studio Kreasindo Palembang	3
2.1 Penelitian Yang Relevan	32
3.1 Waktu Penelitian	39
3.2 Tabel Jumlah Karyawan	42
3.4 Instrumen Penelitian	48
3.5 Tabel Definisi Operasional	49
4.1 Tabel Karakteristik Responden	65
4.4 Tabel Hasil Pengujian Validitas	68
4.5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	69
4.6 Tabel Hasil Uji Normalitas	70
4.7 Hasil Uji Multikolineritas	71
4.8 Hasil Uji Heteroskedasitas	72
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.10 Tabel Interperstasi Nilai	75
4.11 Hasil Uji Koefisien	77
4.12 Uji F	78
4.13 Uji T	79

ABSTRAK

Abstract : The purpose of this research is to determine the effect of several variables such as workload, work stress and work conflict on employee performance at PT. Studio Kreasindo Palembang, the population in this study were employees of PT. Studio Kreasindo Palembang using the saturated sample method in which all the population is used as a sample. In this study, primary data is derived from the distribution of questionnaires, data that have been obtained through an analysis process using the statistical package for social science (SPSS ver 2022) program using Multiple Linear Regression in research $Y = 0.108 + (-0.178X_1) + (0.572X_2) + (-0.252X_3)$ and simple regression. Hypothesis testing resulted in the conclusion that workload, work stress and work conflict have a negative effect on individual employee performance.

Keywords: *workload, work stress and work conflict*

Abstrak : Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel seperti beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Studio Kreasindo Palembang, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang dengan menggunakan metode sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa penyebaran kusioner data yang telah di dapat melalui proses analisis dengan menggunakan program statistical package for social science (SPSS ver 2022) menggunakan regresi Linier Bergandara dalam penelitian $Y = 0,108 + (-0,178X_1) + (-0,572X_2) + (-0,252X_3)$ dan regresi sederhana. Uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara individual.

Kata kunci : *Beban Kerja, Stres kerja dan Konflik Kerja*

RIWAYAT HIDUP

LIA NOVIANTI , lahir di Palembang pada tanggal 17 November 1998 anak ke empat dari empat bersaudara dari Rukman dan Ibu Marni.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 31 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negri Azzahrah Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negri 3 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, Maret 2021

Lia Novianti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Industri yang merupakan manifestasi dari aplikasi teknologi di dalam pemanfaatan sains, cenderung merupakan suatu fenomena yang kehadirannya secara global sulit untuk dibendung seiring dengan meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup sebagai tempat untuk menanggapi kebutuhan akan materi. Selain itu industri tersebut yaitu sebuah perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Nurlaila (2010: 71), “Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Ini menunjukkan apabila seorang karyawan bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan, sebaliknya apabila kinerja seorang karyawan rendah maka perusahaan tersebut akan turun.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja, menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Indikasi kunci dari kinerja adalah karakteristik pribadi individu termasuk kompetensi dan kemampuan untuk menangani konflik peran

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya. Kebalikannya apabila beban kerja itu berlebihan akan menimbulkan gejala stres seperti menunda untuk melakukan suatu pekerjaan, menghindari dan bahkan absen dari pekerjaannya tersebut.

Selain beban kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan stress kerja juga perlu diperhatikan stres kerja. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Seorang dapat mengalami stress apabila ia merasa berada ditempat yang kurang nyaman atau kurang menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Setiap orang dimanapun ia berada dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres dalam diri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mengelola stres ditempat kerja lebih bersifat memahami penyebab stres yang disebabkan karena kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan. Stres yang berkepanjangan tanpa ada solusi dari pemegang kebijakan dalam perusahaan akan menimbulkan konflik.

Konflik kerja merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam kehidupan para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk kinerja kerja perusahaan..

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Karyawan PT. Studio Kresindo
Palembang

Laporan Kinerja Karyawan Periode 2019 – 2021		
Tahun	Target	Realisasi
2019	100%	98,50%
2020	100%	60,50%
2021	100%	40,50%

Berdasarkan table di atas persentase kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir di PT.Studio Kresindo dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah karyawan 50 orang. Pada tahun yang 2019 realisasi yang dihasilkan berjumlah 98,50% dengan realisasi yang baik. Pada 2020 realisasi yang dihasilkan berjumlah 60,50% adanya penurunan kinerja karyawan yang signifikan dikarenakan dampak covid 19 , dan pada tahun 2021 realisasi yang dihasilkan yakni 40,50% hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan dimana banyak pengurangan karyawan sehingga PT.Studio Kresindo mengalami penurunan kinerja karyawan seperti banyaknya beban kerja yang ditanggung setiap karyawan, deadline tugas yang terlalu menuntut dan kurangnya motivasi sehingga hasil yang dihasilkan karyawan mengakibatkan penurunan kinerja selama 3 tahun terakhir. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Studio Kresindo Palembang. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STUDIO KREASINDO PALEMBAN**”

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Danang Sunyoto (2013). Metode Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019). Metodologi Penelitian Bisnis, Palembang: NoerFikri Offset.
- Edy Sutrisno (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Eni Mahawati dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Firdaus Baihaqi Abdullah dan Nurti Widiyati (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mutiara Indah Purnama Bekasi.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.
- Imam Ghazali (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Hasan (2012), Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori dan Praktik*). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Komaruddin. (2016). Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malik Abdul Rohman dan Rully Moch. Ichsan (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Moeheriono (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Busro (2020), Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Riny Chandra (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 6 No.1, Mei 2017.
- Sugiyono (2017), Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto Wijono (2018), Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- T. Hani Handoko. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquina (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi JBE, Vol. 27, (2): 100-110, 2020.
- Winardi (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Jakarta : Rineka Cipta.
- Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratna Sari. (2018), Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutma Sukses. Jurnal Bening Prodi Manejemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Vol 5 No.2 Tahun 2018.
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

