



Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia di Cabang Surabaya Bekasi Bali

Markus Harrys, Handy Aribowo, Dika Zaim Adlhan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

markusharrys99@gmail.com, handy.aribowo@gmail.com, ongdika@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan yang perlu dikelola secara efektif agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pionir Visual Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah responden sebanyak 83 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan sebagian besar lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan konflik dan stres kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effects of work conflict and work stress on employee performance at PT Pionir Visual Indonesia. Human resources are an important asset for companies and need to be managed effectively to support organizational goals. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of PT Pionir Visual Indonesia, with 83 respondents selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS. The results show that work conflict has no partial effect on employee performance, while work stress also has no partial effect on employee performance. However, work conflict and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that work conflict and work stress explain part of the variation in employee performance, while the remaining variation is influenced by other factors not examined in this study. Thus, work conflict and work stress are jointly related to employee performance. Therefore, the company needs to pay attention to conflict and stress management to support sustainable improvements in employee performance. These efforts can be implemented through effective communication, clear task allocation, and the creation of a conducive work environment that supports employee productivity.

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

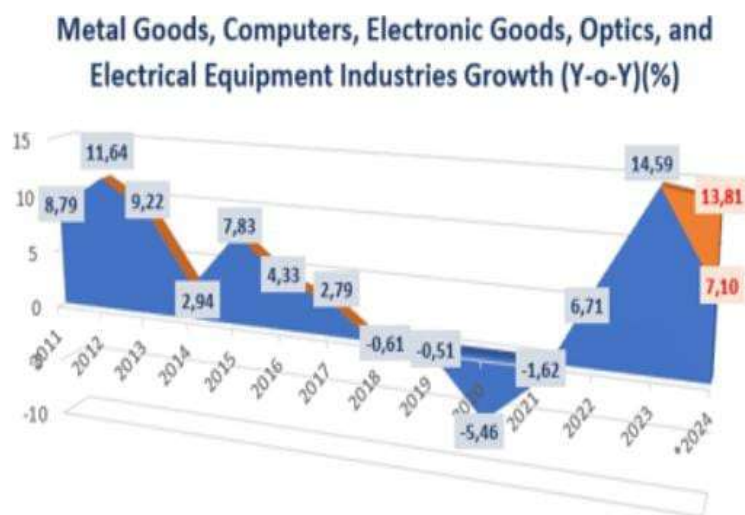
Industri elektronik adalah salah satu sektor strategis dalam perekonomian global yang mengalami perkembangan sangat pesat sejak abad ke-20. Industri merupakan suatu kelompok usaha atau organisasi produksi yang menghasilkan atau menyediakan barang, jasa, atau sumber pendapatan (Purwanto, 2021). Perkembangan ini tidak terlepas dari kemajuan teknologi semikonduktor, revolusi digital, serta meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap perangkat elektronik seperti komputer, telepon pintar, televisi, dan perangkat komunikasi lainnya.

Penemuan transistor pada tahun 1947 menjadi tonggak penting dalam sejarah industri elektronik karena memungkinkan miniaturisasi perangkat dan peningkatan efisiensi energi. Selanjutnya, penemuan sirkuit terpadu (integrated circuit/IC) mempercepat perkembangan komputer dan sistem komunikasi modern. Memasuki era globalisasi dan digitalisasi, industri elektronik berkembang menjadi industri berbasis inovasi dengan rantai pasok global yang kompleks.

Perkembangan industri elektronik juga dipengaruhi oleh kebutuhan manusia terhadap komunikasi dan informasi yang semakin cepat dan efisien. Globalisasi serta kemajuan teknologi informasi menjadikan industri ini sebagai tulang punggung ekonomi digital modern. Di Indonesia, industri elektronik mulai berkembang pesat pada era 1980-an seiring dengan masuknya investasi asing dan pembangunan kawasan industri manufaktur. Saat ini, industri elektronik menjadi salah satu sektor prioritas dalam mendukung transformasi digital dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Analisis terbaru tentang Pasar Elektronik terdiri dari pemeriksaan terperinci tentang strategi bisnis yang dilakukan oleh pemain industri yang sedang naik daun, segmen pasar, cakupan geografis, adegan produk, dan struktur biaya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pertumbuhan sektor industri barang logam, komputer, barang elektronik, optik, dan peralatan listrik pada tahun 2023 mengalami pertumbuhan hingga 14,59% (y-o-y). Pertumbuhan ini didominasi oleh peningkatan industri elektronik. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menilai industri elektronika menjadi salah satu sektor yang mendapat prioritas pengembangan oleh peta jalan "Making Indonesia 4.0". Hal ini karena industri elektronika mampu terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional dalam beberapa tahun ke depan.



Gambar 1. Diagram Elektronik Industries
Sumber : Diklat Kerja Blog

Selain itu, melihat perkembangan dalam beberapa tahun terakhir, sektor ini diprediksi masih akan mengalami pertumbuhan sekitar 7,10% (y-o-y) di tahun 2024. Jika kondisinya sangat baik, pertumbuhannya bahkan diprediksi bisa mencapai 13,81% (y-o-y). Prediksi ini didasari oleh fakta bahwa digitalisasi bisnis, khususnya e-commerce, terus berkembang. Sehingga minat masyarakat dan pelaku usaha terhadap produk elektronik yang mendukung pelaksanaan kegiatan e-commerce masih tinggi.

Untuk mencapai nilai pertumbuhan tersebut, Kemenperin mendorong industri elektronika untuk terus meningkatkan tingkat kandungan dalam negeri (TKDN), kualitas, dan daya saing di tingkat global. Untuk meningkatkan produktivitas industri elektronika.

Menurut data dari jaringan afiliasi Admitad, pada tahun 2023 pembelian produk elektronik rumah tangga oleh masyarakat Indonesia meningkat 5% (y-o-y) dan pengeluarannya meningkat 4% (y-o-y) lebih banyak.

Meskipun pertumbuhan ini sedikit di belakang pertumbuhan penjualan online global sebesar 9% (y-o-y), hal ini masih menunjukkan tren positif dalam industri elektronik.

Krisis inflasi global dan kenaikan biaya produksi telah mempengaruhi industri elektronik, tetapi beberapa faktor membantu pertumbuhan industri elektronik online di Indonesia. Beberapa faktor positif telah memungkinkan penjualan online di industri elektronik untuk melampaui tingkat pertumbuhan utama industri, yang menurut para ahli global sekitar 4-6% (y-o-y) pada tahun 2023.

Meskipun pesanan global menunjukkan peningkatan sebesar 9% (y-o-y), pengeluaran untuk barang elektronik di Indonesia meningkat 5% (y-o-y) pada tahun 2023. Konsumen tampaknya lebih memilih merek yang lebih terjangkau atau memutuskan untuk memperbaiki perangkat mereka daripada membeli yang baru. Meskipun demikian, Admitad tetap optimis dengan pertumbuhan penjualan online di industri elektronik pada tahun 2023 dan memperkirakan pasar Indonesia akan terus tumbuh dengan stabil.

Dalam industri ini, produk pesawat telepon dan smartphone memiliki pertumbuhan tertinggi jika dibandingkan dengan produk lainnya. Kemudian disusul oleh produk elektronik televisi atau monitor dan produk elektronik percetakan.

Berdasarkan laporan International Data Corporation (IDC), pasar smartphone di Indonesia kembali mengalami peningkatan. Tercatat total penjualan smartphone nasional mencapai 8,9 juta unit sepanjang kuartal III 2023 atau tumbuh 8,8% (y-o-y).

PT Pionir Visual Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang multimedia didirikan pada tahun 2020 di Surabaya, tepat pada masa pandemi.

MagnusTek, yang kini memiliki pabrik di Surabaya, menjadi pionir dalam menghadirkan produk-produk multimedia lokal dengan komponen Tingkat Kandungan Dalam Negeri (TKDN) yang tinggi. “Pada tahun 2021, kami mulai memasarkan produk secara nasional. Awalnya, kami menjual merek impor dari China, tetapi sekarang kami fokus pada merek lokal yang lebih cepat dalam penerapan teknologi.” Produk-produk MagnusTek dikenal dengan harga yang kompetitif serta inovasi yang solutif. Perusahaan ini juga memiliki service center di Surabaya dan Bekasi, serta showroom di Bali dan Bekasi.

Tabel 1. Fenomena Penelitian Karyawan PT Pionir Visual Indonesia

No	Fenomena Penelitian	Indikasi yang Ditemukan	Dampak terhadap Kinerja karyawan
1.	Konflik antar karyawan	Terjadi perbedaan pendapat, miskomunikasi, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan	Menghambat kerja sama tim, menurunkan produktivitas, dan memperlambat penyelesaian pekerjaan
2.	Tekanan target kerja	Karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat dengan target tinggi.	Menimbulkan stress kerja, kelelahan, serta berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja.
3.	Turnover karyawan	Adanya karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dalam periode tertentu.	Menyebabkan Perusahaan harus melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang sehingga mengganggu efektifitas operasional
4.	Keluhan karyawan	Karyawan menyampaikan keluhan terkait beban pekerjaan, komunikasi, maupun lingkungan kerja.	Menurunkan kepuasan kerja, motivasi, dan semangat kerja apabila tidak segera ditangani.
5.	Beban kerja	Pembagian tugas yang belum merata sehingga sebagian karyawan menerima pekerjaan lebih banyak dibandingkan yang lain.	Memicu kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan resiko stress kerja

Sumber : Olahan, Peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa PT Pionir Visual Indonesia menghadapi beberapa fenomena yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, antara lain konflik antar karyawan, tekanan dalam pencapaian target kerja, tingkat turnover karyawan, berbagai keluhan yang disampaikan karyawan, serta beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Berbagai kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan apabila tidak dikelola secara efektif. Konflik kerja yang tidak terselesaikan dapat menghambat komunikasi dan kerja sama tim, sedangkan tekanan target dan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana konflik kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia.

Menurut Sunyoto dalam Mamahit (2016) menjelaskan bahwa, “konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi berbeda”.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stress kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Jika stress yang timbul tidak segera diatasi, maka akan mengakibatkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik dengan lingkungannya.

Menurut Nurpratama (2019) Kinerja karyawan dapat diandalkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang Tinggi Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 1. Reasearch Gap

No.	Variabel	Sandra Adetya (2025)	Abdul Jalil (2021)	Riswanda Ihza Rizky & Siska Aprelyani (2025)	Muhammad Alif Rahman (2023)
1	Konflik	Berpengaruh	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Berpengaruh
2	Stres Kerja	Tidak Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Berpengaruh
3	Kinerja Karyawan	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Berpengaruh	Berpengaruh

Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Pada variabel konflik, penelitian yang dilakukan oleh Adetya (2025), Jalil (2021), Rahman (2023) menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Riswanda, Ihza Rizky Siska Aprelyani (2025) menunjukkan bahwa konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan sehingga memunculkan celah penelitian (theory gap).

Pada variabel stres kerja, penelitian Adetya (2025), Jalil (2021), serta Riswanda dkk. (2025) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Rahman (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini juga menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, pada variabel kinerja karyawan, terdapat perbedaan hasil penelitian dimana sebagian penelitian menyatakan adanya pengaruh, sementara penelitian lain menyatakan tidak berpengaruh. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada objek penelitian yang berbeda, guna memperjelas dan memperkuat temuan empiris yang ada.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada instansi pemerintahan, perusahaan manufaktur, atau sektor jasa umum. Penelitian ini dilakukan pada PT Pionir Visual Indonesia yang bergerak di bidang industri

kreatif/visual. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kreativitas, ketepatan waktu, serta tekanan proyek yang tinggi memungkinkan dinamika konflik dan stres kerja yang berbeda dibandingkan sektor lain.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 83 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form dengan menggunakan skala Likert lima tingkat jawaban, serta didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian terdiri atas variabel konflik kerja dengan indikator perbedaan pendapat atau kontroversi, kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan atau kepentingan, sikap agresif atau konflik terbuka, dan ketegangan psikologis; variabel stres kerja dengan indikator mudah marah, cemas, perasaan panik, dan mudah tersinggung; serta variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik inferensial melalui regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan kelayakan model diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel konflik kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data responden PT Pionir Visual Indonesia, dapat diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin, dengan jumlah responden sebanyak 83 karyawan yang mengisi kuesioner melalui Google Form pada periode 18 Mei hingga 5 Juni 2026. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa rata-rata usia responden berada pada usia 26 tahun, sedangkan berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 77,1% dan perempuan sebesar 22,9%. Pada variabel konflik kerja (X_1), indikator yang digunakan meliputi perbedaan pendapat atau kontroversi, kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan atau kepentingan, sikap agresif atau konflik terbuka, serta ketegangan psikologis. Berdasarkan tanggapan responden, konflik kerja tidak menjadi faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia. Sementara itu, pada variabel stres kerja (X_2) yang diukur melalui indikator mudah marah, cemas, perasaan panik, dan mudah tersinggung, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, terutama ketika karyawan menghadapi beban pekerjaan, tekanan waktu, maupun permasalahan pekerjaan yang mendesak. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa kuantitas kerja menjadi salah satu aspek yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan, karena kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target berkaitan dengan pencapaian hasil kerja. Selain itu, kerja sama antar karyawan juga menjadi aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan selama bekerja. Dengan demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kondisi stres kerja yang dialami karyawan, sedangkan konflik kerja tidak menjadi faktor yang dominan berdasarkan persepsi responden.

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menguji keakuratan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini konflik, stress kerja, dan kinerja karyawan. Pengujian validitas ini menggunakan teknik kolerasi yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel atau nilai probabilitasnya kurang dari 0,05

Uji Validitas Terhadap Variabel Konflik (X1)

Uji Validitas terhadap variabel (X1) dilakukan oleh 83 responden, dan taraf signifikan nya adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan nilai df (*degrees of freedom*) = $n - 2$ yaitu $83 - 2 = 81$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,196.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,398**	-,265*	-,053	,010	-,178	-,015	-,033	-,064	,178	,068
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,631	,927	,108	,893	,765	,566	,107	,544
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	-,398**	1	-,173	-,093	,087	,200	,321**	-,060	,050	-,313**	,372**
	Sig. (2-tailed)	,000		,117	,405	,437	,070	,003	,587	,652	,004	,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	-,265*	-,173	1	-,213	-,024	-,089	,037	,061	-,005	-,180	,065
	Sig. (2-tailed)	,016	,117		,053	,831	,422	,739	,586	,963	,103	,561
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	-,053	-,093	-,213	1	-,376**	-,058	-,099	,082	-,056	,134	,165
	Sig. (2-tailed)	,631	,405	,053		,000	,605	,375	,459	,617	,228	,135
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	,010	,087	-,024	-,376**	1	-,248*	,021	-,075	-,035	-,056	,162
	Sig. (2-tailed)	,927	,437	,831	,000		,024	,853	,499	,752	,615	,144
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	-,178	,200	-,089	-,058	-,248*	1	-,211	-,062	,172	-,101	,194
	Sig. (2-tailed)	,108	,070	,422	,605	,024		,055	,580	,120	,364	,078
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.7	Pearson Correlation	-,015	,321**	,037	-,099	,021	-,211	1	-,254*	-,113	-,151	,327**
	Sig. (2-tailed)	,893	,003	,739	,375	,853	,055		,020	,311	,174	,003
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.8	Pearson Correlation	-,033	-,060	,061	,082	-,075	-,062	-,254*	1	-,266*	,105	,242*
	Sig. (2-tailed)	,765	,587	,586	,459	,499	,580	,020		,015	,347	,027
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.9	Pearson Correlation	-,064	,050	-,005	-,056	-,035	,172	-,113	-,266*	1	-,394**	,139
	Sig. (2-tailed)	,566	,652	,963	,617	,752	,120	,311	,015		,000	,211
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.10	Pearson Correlation	,178	-,313**	-,180	,134	-,056	-,101	-,151	,105	-,394**	1	,131
	Sig. (2-tailed)	,107	,004	,103	,228	,615	,364	,174	,347	,000		,239
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
TOTAL X1	Pearson Correlation	,068	,372**	,065	,165	,162	,194	,327**	,242*	,139	,131	1
	Sig. (2-tailed)	,544	,001	,561	,135	,144	,078	,003	,027	,211	,239	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Uji Validitas Terhadap Variabel Stress Kerja (X2)

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah Stress Kerja yang dilakukan terhadap 83 responden, taraf signifikannya adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan nilai df (*degrees of freedom*) = $n - 2$ yaitu $83 - 2 = 81$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,196.

Tabel 3. Hasil Uji Vlanditas Variabel Stress Kerja

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-,363**	-,090	,029	-,092	,132	-,090	,009	,359**
	Sig. (2-tailed)		,001	,419	,792	,409	,235	,420	,934	,001
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	-,363**	1	-,227*	-,076	,033	-,178	,125	-,261*	,065
	Sig. (2-tailed)	,001		,039	,496	,768	,107	,260	,017	,562
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	-,090	-,227*	1	-,087	-,049	,075	-,176	-,014	,296**
	Sig. (2-tailed)	,419	,039		,432	,658	,499	,111	,901	,007
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	,029	-,076	-,087	1	-,230*	-,171	,139	-,107	,330**
	Sig. (2-tailed)	,792	,496	,432		,036	,123	,211	,336	,002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	-,092	,033	-,049	-,230*	1	-,282**	,009	-,111	,208
	Sig. (2-tailed)	,409	,768	,658	,036		,010	,933	,318	,059
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.6	Pearson Correlation	,132	-,178	,075	-,171	-,282**	1	-,461**	-,083	,008
	Sig. (2-tailed)	,235	,107	,499	,123	,010		,000	,455	,941
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.7	Pearson Correlation	-,090	,125	-,176	,139	,009	-,461**	1	-,373**	,159
	Sig. (2-tailed)	,420	,260	,111	,211	,933	,000		,001	,151
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X2.8	Pearson Correlation	,009	-,261*	-,014	-,107	-,111	-,083	-,373**	1	,008
	Sig. (2-tailed)	,934	,017	,901	,336	,318	,455	,001		,941
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
TOTAL X2	Pearson Correlation	,359**	,065	,296**	,330**	,208	,008	,159	,008	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,562	,007	,002	,059	,941	,151	,941	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas ini dilakukan terhadap 83 responden, taraf signifikannya adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan nilai df (*degrees of freedom*) = $n - 2$ yaitu $83 - 2 = 81$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,196.

Tabel 4. Hasil Uji Vlaiditas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	-,353**	-,166	-,090	,019	-,093	-,025	-,148	,190
	Sig. (2-tailed)		,001	,134	,420	,866	,401	,825	,181	,086
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.2	Pearson Correlation	-,353**	1	-,163	-,117	-,210	-,038	,156	-,047	,151
	Sig. (2-tailed)	,001		,142	,293	,056	,734	,158	,671	,174
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.3	Pearson Correlation	-,166	-,163	1	-,168	-,211	,054	-,128	-,094	,120
	Sig. (2-tailed)	,134	,142		,129	,056	,628	,250	,399	,278
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.4	Pearson Correlation	-,090	-,117	-,168	1	-,075	-,009	-,019	-,360**	,072
	Sig. (2-tailed)	,420	,293	,129		,498	,932	,863	,001	,516
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.5	Pearson Correlation	,019	-,210	-,211	-,075	1	-,272*	-,053	-,021	,115
	Sig. (2-tailed)	,866	,056	,056	,498		,013	,632	,852	,301
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.6	Pearson Correlation	-,093	-,038	,054	-,009	-,272*	1	-,470**	-,068	,133
	Sig. (2-tailed)	,401	,734	,628	,932	,013		,000	,543	,232
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.7	Pearson Correlation	-,025	,156	-,128	-,019	-,053	-,470**	1	-,201	,194
	Sig. (2-tailed)	,825	,158	,250	,863	,632	,000		,068	,079
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y1.8	Pearson Correlation	-,148	-,047	-,094	-,360**	-,021	-,068	-,201	1	,137
	Sig. (2-tailed)	,181	,671	,399	,001	,852	,543	,068		,218
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
TOTAL Y	Pearson Correlation	,190	,151	,120	,072	,115	,133	,194	,137	1
	Sig. (2-tailed)	,086	,174	,278	,516	,301	,232	,079	,218	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Koefisien alpha cronbach's merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi internal consistency. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila nilai koefisien alpha cronbach's $\geq 0,70$. Jika nilai koefisien alpha cronbach's $\leq 0,70$ maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji Realibilitas Variabel Konflik (X1)

Berikut adalah hasil dari uji realibilitas terhadap variabel konflik (X1)

Tabel 5. Uji Realibilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,956	10

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil realibilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh pernyataan adalah 0,956. Hal ini menunjukan bahwa nilai koefisien variabel Konflik lebih besar dari 0,70 sehingga variabel Konflik dinyatakan memiliki krealibitas lebih baik dan layak untuk menjadi alat pengukuran

Uji Realibilitas Variabel Stress Kerja (X2)

Berikut adalah hasil dari uji realibilitas terhadap variabel stress kerja (X2)

Tabel 6. Uji Realibilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	8

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil tabel realibilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh pernyataan adalah 0,946. Hal ini menunjukan bahwa nilai koefisien variabel Stress kerja lebih besar dari 0,70 sehingga variabel Stress Kerja dinyatakan memiliki realibilitas yang baik dan layak untuk menjadi alat pengukuran.

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji realibilitas terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 7. Uji Realibilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	8

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil tabel reliabilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh pernyataan adalah 0,930. Hal ini menunjukan bahwa nilai koefisien variabel Kinerja Karyawan dinyatakan memiliki realiblitas yang baik dan layak untuk menjadi alat pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji model regresi, variabel bebas dan variabel terikat apakah hal-hal tersebut mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan statistic parametric dengan menggunakan Uji Kolmogorov – Sminov (1 – Sample – KS). Dengan nilai signifikasi $>0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini indikator yang diuji yaitu Variabel Konflik (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah tabel Uji Normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12305962
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,088
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil tabel Uji normalitas diatas, didapati jika nilai Sig adalah 0,57. Hal ini menunjukkan jika nilai lebih besar dari Sig yaitu 0,05 maka dapat dikatakan jika data dan variabel terdistribusikan berjalan normal.

Uji Multi Kolinearitas

Uji yang bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi korelasi antar variabel. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antar variabel satu dengan variabel yang lain. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 . Variabel yang diuji dalam analisis ini adalah variabel Konflik (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah tabel hasil dari uji Multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,742	2,144		7,341	,000		
	X1	,087	,065	,147	1,328	,188	,942	1,061
	X2	,167	,090	,206	1,861	,066	,942	1,061

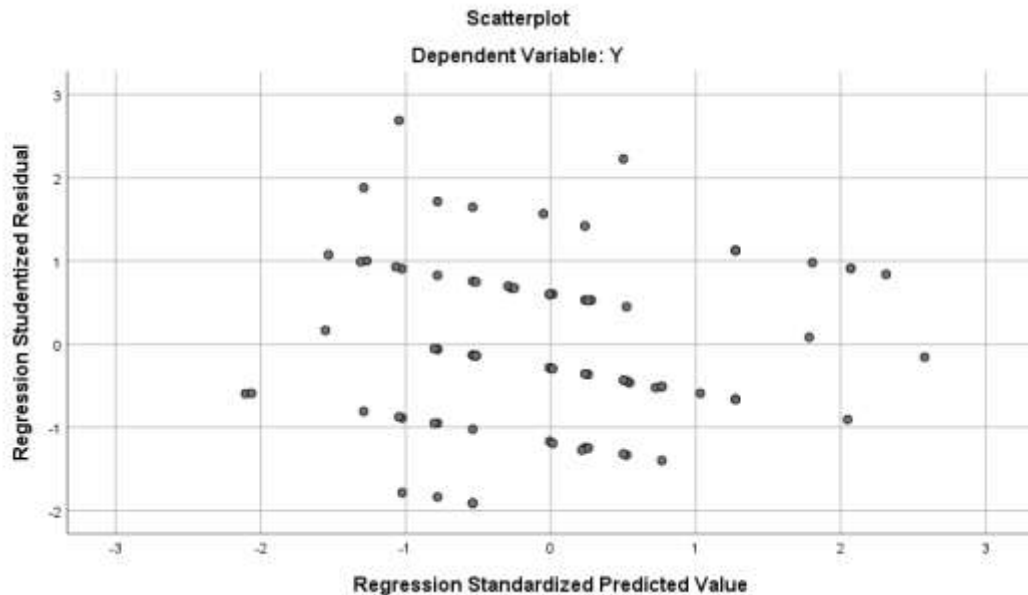
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji diatas , didapati jika Nilai Tolerance dari Konflik(X1) 0,962 $> 0,01$ nilai dari variabel Stress Kerja (X2) 0,942 $> 0,01$. Adapun nilai VIF dari variabel Konflik (X1) 1,061 < 10 nilai dari variabel Stress Kerja (X1) 1,061 < 10 maka dapat disimpulkan jika data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Yang dimaksudkan disini adalah ketika residu yang dihasilkan menyebar dan tidak mengumpul. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedasitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas
 Sumber : Data Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui jika residu menyebar maka dapat disimpulkan jika data tersebut tidak terjadi hesteroskedasitas.

Uji Asumsi Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dengan tigas variabel adalah regresi linier berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan variabel bebas (Konflik, Stress Kerja). Model regresi berganda dikatakan model baik jika model tersebut memenuhi asumsi mormalitas dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas dan heteroskedasitas. Berikut adalah hasil dari analisis linear berganda.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,742	2,144		7,341	,000		
	X1	,087	,065	,147	1,328	,188	,942	1,061
	X2	,167	,090	,206	1,861	,066	,942	1,061

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan Hasil Analisis Linear Berganda diatas didapati persamaan Linear Berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 15,742 - 0,87X_1 + 0,167X_2$$

- Nilai konstanta yang diperoleh adalah 15,742 disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh variabel Konflik (X1), Stress Kerja (X2).
- Koefisien regresi Konflik (b1) bernilai $-0,87$ dapat disimpulkan jika ada penurunan terhadap variabel Konflik (X1) maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja karyawan
- Koefisien Stress Kerja (b2) bernilai $-0,167$ dapat disimpulkan jika ada kenaikan terhadap variabel Stress Kerja (X2) maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan

Secara singkat dapat disimpulkan jika ada penurunan terhadap variabel Konflik maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sedangkan jika ada peningkatan terhadap Stress Kerja maka akan ada peningkatan juga terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) bertujuan untuk menguji variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian T test ini menggunakan uji dua sisi dengan nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel Konflik (X1), dan variabel Stress Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). berikut ini adalah hasil dari Uji Parsial (Uji T).

Tabel 11. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,742	2,144		7,341	,000		
	X1	,087	,065	,147	1,328	,188	,942	1,061
	X2	,167	,090	,206	1,861	,066	,942	1,061

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan Hasil Uji Parsial (Uji T) diatas didapati :

- Nilai Sig. Konflik (X1) adalah $0,118 > 0,05$ dan t hitung $1,328 < t$ tabel disimpulkan bahwa variabel Konflik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- Nilai Sig. Stress Kerja (X2) adalah $0,66 > 0,05$ dan t hitung $1,861 > t$ tabel disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independent) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependent). Alat uji yang digunakan adalah koefisien korelasi dan koefisien (R²). Berikut adalah hasil Uji Simultan (Uji F) :

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,793	2	4,397	3,401	,038 ^b
	Residual	103,424	80	1,293		
	Total	112,217	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) diatas, maka didapati nilai Sig. adalah $0,38 < 0.05$ dan nilai F hitung $3,401 > F$ tabel maka dapat disimpulkan variabel Konflik (X1), Stress Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Koesfiesien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menerangkan variasi variabel dependent. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variable dependent. Berikut adalah hasil dari Uji Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Koefisien dan determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 ^a	,078	,055	1,137

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2026

Berdasarkan hasil Uji Korelasi dan Determinasi (R^2) diatas, maka diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,78 yang berarti Konflik (X1), Stress Kerja (X2) berpengaruh secara 7,8 % sedangkan 92,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Konflik tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Selanjutnya, Stres Kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, sehingga hipotesis tersebut ditolak. Namun, berdasarkan hasil Uji F, Konflik dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionir Visual Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar karyawan maupun antar divisi guna meminimalkan kesalahpahaman yang dapat memicu konflik. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar beban kerja dapat dikelola dengan baik sehingga stres kerja dapat dikendalikan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Reference

1. Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489–499. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268>
2. Adi Kusuma Wardana, M. F. R. A., & Y. S. (2024). Manajemen Konflik. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
3. Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Praktek Mengelola Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Surabaya: KYTA.
4. Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(1), 24–33.
5. Ariska, D. (2024). Pengembangan industri baru terhadap perekonomian masyarakat. *Calory Journal: Medical Laboratory Journal*, 2(1).
6. Busyeri, A. T. (2023). Data on the Role of Human Capital in Improving Organizational Performance. *International Journal Management Science and Business Journal*, 5(2), 85–94. <https://ejournal.upi.edu/index.php/msb>
7. Dela Fahiran Pandiangan, & Meyniar Albina. (2025). Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 724–730. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1494>
8. Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2023). Teori populasi dan pengambilan sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(2), 1–9.
9. Dinna Riana, Y. Y. A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. 3(1), 1–8.
10. Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
11. Herdiansyah, I., & Ghozali, I. (2021). Dampak tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan tata kelola perusahaan (GCG) terhadap kinerja keuangan menggunakan manajemen laba sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(3).
12. Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 160–172.
13. Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
14. Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://www.unisbank.ac.id/ojs>
15. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
16. Nainggolan, H., Agustina, N., Handayani, L., & Syam, S. (2025). Pengaruh komunikasi internal, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 37–49.
17. Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work motivation, job satisfaction and employee performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
18. Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
19. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
20. Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 202–208.
21. Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
22. Rizky, R. I., & Apreyani, S. (2025). Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 3(2), 58–63.
23. Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 92–97. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>
24. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
25. Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. 8, 1–15.
26. Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
27. Wibowo, P. F. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 1–11.
28. Wulandari, A. (2022). Indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1), 24–29. <https://doi.org/10.31090/njts.v6i1.1873>
29. Yuli, A. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress kerja*.