



Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada
PT. Nikan Jaya Beton Palembang

Novita Eryanti^{1✉}, Akila², Nisa' Ulul Mafra³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang

Email: novita.eryanti1311@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 45 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan konflik kerja (X1) dengan nilai signifikan $0,792 > 0,05$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel stres kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil ini menjawab hipotesis konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Uji koefisien determinasi juga memperkuat hasil diatas dengan nilai 25,5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 25,5\%) = 74,5\%$, seperti: motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : *konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of work conflict and work stress on job satisfaction at PT. Nikan Jaya Beton Palembang. The method used is associative quantitative method with a total sample of 45 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results of the t test show work conflict (X1) with a significant value of $0,792 > 0,05$, meaning that there is no partial effect on job satisfaction while the work stress variable (X2) with a significant value of $0,006 < 0,05$, meaning that partially there is a significant effect on job satisfaction. Simultaneous F test results obtained a significant value of $0,002 < 0,05$. These results answer the hypothesis of work stress on job satisfaction at PT. Nikan Jaya Beton Palembang. The coefficient of determination test also strengthens the results above with a value of 25,5% while the remainder is $(100\% - 25,5\%)$, such as: motivation, work environment and others.

Keywords : *work conflict, job stress, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup berpengaruh dari sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki kualitas kerja dan tujuan yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Namun jika sumber daya manusia tidak baik, maka perusahaan akan sulit tercapai tujuannya. Jadi, faktor terpenting dalam suatu perusahaan ialah mempunyai sumber daya manusia yang baik serta mengembangkan potensi yang dimiliki. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pemikiran, perasaan, posisi, dan pemahaman dalam organisasi.

Menurut Fhadilla (2021) dalam era globalisasi saat ini, perkembangan perusahaan dapat dilihat pada perubahan lingkungan, perubahan ini terjadi baik di lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan ini dapat berdampak dengan kepuasan kerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Tuntutan kerja yang telah ditentukan perusahaan, membuat karyawan berusaha untuk mencapai target kerja tersebut. Namun, tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang disebabkan adanya permasalahan yaitu konflik kerja dan stres kerja. Jika kualitas sumber daya yang dimiliki tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik kerja dan stres kerja terhadap karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah konflik kerja dan mengakibatkan stres kerja yang terjadi di perusahaan. Konflik dilatarbelakangi adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam nilai, tujuan, dan budaya yang dapat memicu terjadinya konflik. Menurut Fahmi (2017), konflik kerja adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam situasi dan kondisi, yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Gangguan tersebut bisa dilakukan secara aktif ataupun pasif, dan terjadi pada semua tingkatan karyawan di suatu perusahaan. Konflik kerja berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja. Konflik dalam perusahaan terjalin dalam bermacam wujud serta corak, yang merintangikan hubungan pribadi dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Kondisi ini seringkali memicu pergesekan, sakit hati, dan berbagai dampak lainnya.

Menurut Suhendi & Anggara (2010) stres kerja adalah bersifat individual dan pada dasarnya dapat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Stres yang dibiarkan terus menerus dapat memengaruhi karyawan secara pribadi, seperti membuat mereka merasa cemas, gelisah, dan frustrasi

sehingga berdampak pada kinerja mereka dan mengganggu tingkat kepuasan kerja. Sebagai manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi, karyawan harus mampu mengatasi stres baik dengan bantuan dari diri sendiri maupun dari pihak lain. Meskipun sebagai pegawai merasa bahwa stres bukanlah hal yang penting dalam pekerjaan mereka, namun hal tersebut dapat menghambat mereka untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Stres kerja juga menjadi faktor yang memerlukan perhatian di dalam sebuah perusahaan, stres bisa berdampak negatif pada tingginya tingkatan yang bisa menurunkan kepuasan kerja karyawannya (Rauan & Tewal, 2019).

Kepuasan kerja bukan hanya tergantung pada seberapa keras atau baiknya seseorang bekerja, tetapi lebih seberapa besar kecenderungan seseorang untuk menyukai pekerjaannya. Menurut Busro (2018) Kepuasan kerja adalah sikap positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam keberhasilan suatu lembaga, karena pegawai merupakan faktor yang paling dominan dalam operasi organisasi. Kepuasan kerja harus diperhatikan dengan baik untuk meningkatkan etos kerja, komitmen, kecintaan, dan beban kerja yang tinggi. Kepuasan kerja bersifat sangat personal, karena setiap satu orang tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik pribadi mereka. Oleh karena itu, masalah pekerjaan yang bermanfaat sangat penting untuk dicatat karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kesuksesan.

PT. Nikan Jaya Beton Palembang merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada kontraktor divisi alat berat dan dapat berperan sebagai mitra bagi kontraktor alat berat lainnya dengan menyediakan pembelian langsung dari pabrik untuk alat berat yang terbukti multiguna dan berkualitas. Selain menjual dan menyewakan alat berat, perusahaan ini juga memiliki visi untuk berkontribusi dalam pembangunan negara dengan menyediakan alat yang baik dan aman digunakan serta mampu bekerja dengan material berat sehingga dapat mempercepat proses pembangunan di Indonesia. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi karyawan, dan masalah lain yang timbul, seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, perbedaan pendapat, yang menyebabkan ketegangan, rasa sakit hati dan lain-lain, serta kesulitan dalam menangani tugas-tugas kerja. Akhirnya menyebabkan terjadinya konflik kerja dan stres kerja dapat berdampak negatif mengenai suasana lingkungan pekerjaan, mengurangi kepuasan kerja karyawan, dan menyebabkan absensi karyawan yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murniati (2020), Aprilia, Hartono, & Wibowo (2022), Muliadi & Yunita (2023), maka

tujuan penelitian ini adalah bahwa konflik dan stres kerja memiliki dampak buruk yang cukup besar dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Karena itu penelitian memutuskan untuk meneliti dengan judul yang sama yaitu pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada objek penelitian perusahaan industri manufaktur. Hasil penelitian juga dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam mengupayakan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan/ Pernyataan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang yang berjumlah 45 karyawan, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, teknik analisis data berupa teknik uji coba instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan di PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Peneliti mengkategorikan karakteristik responden pada penelitian ini kedalam beberapa kelompok diantaranya: jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan. Dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki -laki	40	89%
2	Perempuan	5	11%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah 40 orang (89%) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berjumlah 5 orang (11%), dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang adalah dominan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Usia			
No	Tingkat usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	17	38%
2	31-40	21	47%
3	41-50	5	11%
4	>50	2	4%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas sebanyak 17 responden (38%) dengan tingkat usia antara 20-30 tahun, dengan tingkat usia 31- 40 tahun sebanyak 21 (47%), dengan tingkat usia 41- 50 tahun sebanyak 5 (11%) dan dengan tingkat usia >50 tahun sebanyak 2 (4%). Demikian dapat diartikan bahwa karyawan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang yang dominan adalah dengan responden tingkat usia 31- 40 tahun (47%).

Tabel 3

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan			
No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	7	15%
2	SMP	15	33%
3	SMA	17	38%
4	S1	6	13%
5	S2	0	0%
6	S3	0	0%
Total		45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 7 responden (15%) berpendidikan SD, dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 15 (33%), dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 (38%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 (13%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang dominan lulusan SMA.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach'Alpha pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji

semua item tersebut dinyatakan reliabel

Selanjutnya hasil pengujian normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan, bahwa apakah nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas <0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Paramete rs ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76922299
Most Extreme Differenc es	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.073
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	standardized coefficients	t	Sig
α (Constant)	16,656	7,952		2,095	0,042
konflik kerja	-0,072	0,271	0,049	-0,265	0,792
stres kerja	0,660	0,227	0,537	2,908	0,006

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

$$Y = 16,656 - 0,072X_1 + 0,660X_2$$

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dari hasil penelitian di peroleh sebesar 16,656. Nilai regresi konflik kerja (X_1) sebesar -0,072 dan stres kerja (X_2) sebesar 0,660. Jika konflik kerja menurun sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,072 satu satuan. Begitu pula jika karyawan mempunyai stres kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,660 satu satuan. Apabila variabel stres kerja (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,660 satu satuan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. error of the estimate
Konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja	0,505	0,255	0,219	3,85792

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel diatas bahwa besarnya R squared adalah 0,255 atau 25,5% artinya kontribusi variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 25,5\%) = 74,5\%$

Tabel 7

Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t_{hitung}	t_{tabel}
Konflik Kerja	0,792	0,05	0,702	2,016
Stres Kerja	0,006	0,05	2,908	2,016

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Tabel diatas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel konflik kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0,792 > 0,05$ artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan nilai signifikan variabel stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0,006 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 8

Hasil Uji F

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	↳eterangan
Konflik Kerja	0,002	0,05	Signifikan
Stres Kerja			

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dari uji F pada tabel diatas menunjukkan hasil signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang.

Pembahasan

a. Pengaruh konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai signifikan antara variabel konflik kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,792 artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara konflik kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang dapat diterima.

Hasil penelitian bahwa konflik kerja terhadap kepuasan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing karyawan. Bukti bahwa konflik kerja yang terjadi tidak terlalu mempengaruhi secara keseluruhan hasil kerja setiap karyawan adalah bahwa setiap karyawan dapat memisahkan masalah tugas pokok pekerjaan dengan masalah pribadi. Dengan demikian hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat

disimpulkan bahwa tingkat profesionalitas karyawan pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang sangat tinggi dan mengutamakan pekerjaannya serta menyampingkan permasalahan yang mengganggu kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cristin, Adolfini & Uhing (2019), yang menyatakan nilai signifikansi yang diperoleh pada hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,229 ($\text{sig} > 0,05$) yang menunjukkan bahwa konflik kerja juga tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga selaras untuk memperkuat hasil penelitian ini.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis uji t menyatakan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan stres kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Secara teori, stres kerja selalu berdampak negatif tetapi jika stres dapat dikelola dengan baik maka bisa menjadi hal positif. Seperti menjadi motivasi diri, stimulus, peningkatan kerja bahkan peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yohana (2019), Aprilia, Hartono & Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil determinasi diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,255 atau 25,5%. Artinya kontribusi variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 25,5\%) = 74,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang. Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nikan Jaya Beton Palembang.

Dampak positif dari konflik adalah menguatkan rasa solidaritas antar sesama anggota kelompok. Beberapa sisi negatif dari terjadinya konflik keretakan hubungan antar kelompok yang bertikai, perubahan kepribadian pada individu, misalnya timbulnya rasa dendam, benci,

saling curiga, kerusakan harta benda dan hilangnya jiwa manusia. Namun energi dan pikiran yang positif bisa menjauhkan dari rasa stres yang berlebihan. Berpikir positif tidak hanya membuat stres berkurang, tetapi juga bisa meningkatkan prestasi dan memikirkan hal-hal yang positif dapat membuat tubuh dan otak merespon dengan sifat yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Secara parsial konflik kerja tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan $0,792 > 0,05$.
- b) Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan $0,006 < 0,05$.
- c) Secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Hartono, & Wibowo. (2022). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27 (2) 274-288.
- Busro, D. M., & 2018, 1. R. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: 2020.
- Chistin, Adolfina, & Uhing. (2019). Pengaruh konflik kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai tetap (Administrasi) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (1) 101-102.
- Fhadilla, (2021). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Muliadi & Yunita, M. (2023), Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1 (3) 30-42 2023.
- Murniati, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan (JIMK)*, 1 (1), 14-19.
- Priyatno, D. (2013). *Belajar alat analisis statistik dan pengelolaannya dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta:Gava Media.
- Rauan, F.J., & Tewal, B (2019) Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 7(4), 4681-

4690.

Suhendi, H, & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Yohana Lasmaria panggabea. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun, maker: *Jurnal Manajemen*, 5 (1),117-129.