

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA SERTA KONFLIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris Pada PDAM Kota Magelang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :  
**Muhammad Habib Alfarizqi**  
NIM. 17.0101.0109

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2021**

## **BAB I PENDAHULUAN**

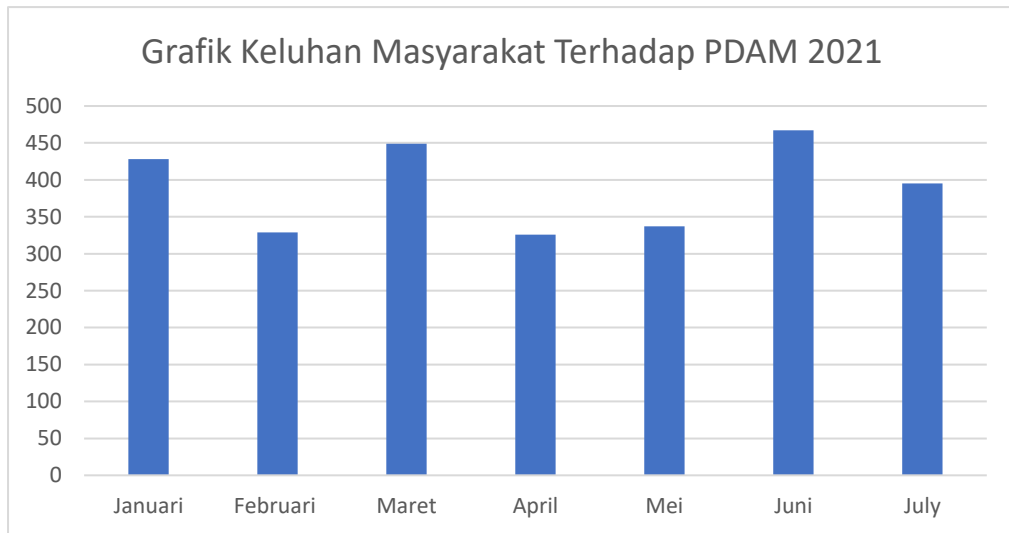
### **A. Latar Belakang**

Memperkirakan kinerja perusahaan maupun organisasi adalah suatu hal vital bagi organisasi bisnis baik bisnis swasta maupun pemerintah. Pengukuran kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan sebagai salah satu cara mengawasi serta menilai akibat dari kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Air adalah suatu benda yang dibutuhkan oleh seluruh makhluk hidup, tanpa air makhluk hidup akan kesulitan dan bahkan dunia ini akan hancur maka dari itu penanganan air harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh agar bisa di kelola serta di gunakan secara efisien dan efektif. Air merupakan sumber daya penting yang pengelolaannya harus dipegang oleh pemerintah dan tidak boleh dipegang oleh pihak swasta.

Pengelolaan air yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat di serahkan pada PEMDA (Pemerintah Daerah) dan diatur dalam PERDA (Peraturan Daerah) pengelolaannya dipercayakan pada instansi. Instansi yang menangani hal ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dikarenakan PDAM merupakan Badan Usaha Miliki Daerah (BUMD). PDAM Kota Magelang adalah badan usaha milik pemerintah yang mengatur penyediaan air untuk masyarakat. PDAM dibentuk karena upaya pemerintah untuk mencukupi atau memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih agar badan usaha sepenting PDAM tidak di kuasai oleh perseorangan yang bisa menimbulkan monopoli yang merugikan masyarakat, yang bertujuan untuk menghindari

sumber daya penting jatuh di tangan swasta serta bisa menambah pendapatan daerah guna meningkatkan infrastruktur di daerah tersebut.

PDAM Kota Magelang terdapat peningkatan komplain ataupun keluhan yang berujung pada keluhan dari pelanggan ,complain/kritik itu biasa berupa kebocoran saluran pipa di jalanan, air yang tiba tiba tidak mau menyala selama berhari hari, tekanan air yang kecil ,penggantian meteran air dan lain lain yang menjadi keluhan masyarakat. Banyaknya keluhan yang diadukan oleh masyarakat terhadap PDAM yang bisa mempengaruhi tingkat stres karyawan di PDAM Kota Magelang apabila tidak ditangani memunculkan resiko mempengaruhi kinerja karyawan karena stres yang tinggi bisa mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stress merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang merasakan stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis (Supomo, 2019: 145). Perusahaan yang tidak secara serius memperhatikan stress tanpa memberikan solusi dapat memberikan pengaruh jangka pendek kepada karyawan berupa frustrasi, tidak termotivasi , tertekan saat bekerja yang menjadikan terganggunya pekerjaan sehingga menjadi tidak optimal.



*(Sumber: PDAM Kota Magelang)*

**Gambar 1.1**  
**Grafik Keluhan Masyarakat Terhadap PDAM 2021**

Karyawan yang bahagia dalam melakukan pekerjaannya tanpa merasakan stres umumnya akan melakukan kinerja dengan baik. Disiplin kerja karyawan juga adalah aspek yang harus diperhatikan dan dipahami dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut sebaliknya jika tingkat disiplin kerja karyawan buruk membuat organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mewujudkan visi dan misinya. Harold (2017) menyebutkan konflik atau perselisihan bisa saja muncul saat individu dalam suatu organisasi yang sedang berkolaborasi mewujudkan tujuan karena adanya perbedaan pendapat. Konflik yang ada pada perusahaan merupakan salah satu hal yang tidak bisa dihindari dan bisa memunculkan kemungkinan mempengaruhi hubungan antar individu atau antar kelompok dengan skala yang lebih besar. Akibat yang

ditimbulkan oleh konflik bisa bersifat positive maupun negative terhadap organisasi tergantung sifat konflik tersebut serta cara mengatasinya. Suatu periode tertentu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yaitu kinerja (Kasmir, 2016:182). Kesimpulannya adalah tahap- tahap manajemen kinerja yang baik serta usaha yang maksimal bukanlah merupakan suatu kebetulan semata tetapi juga bagian dari usaha itu sendiri.

Ditemukannya beberapa faktor-faktor pada penelitian terdahulu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Dwi (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Worang (2017) menyatakan bahwa konflik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Jessie (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Wartono (2017) menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irfanudin (2020) secara parsial variabel stres kerja maupun konflik tidak mempengaruhi kinerja, secara simultan atau bersama sama stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Ahmad (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fitriano (2020) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan bahwa stres kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Farisi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Liyas, 2016 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nupi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung juga oleh Anggara (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (2017) konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenur (2018) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Pramudia (2019) menyatakan bahwa konflik tidak berpengaruh..terhadap kinerja karyawan. Sandora (2021) menyatakan bahwa konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namora (2020) menyatakan bawah disiplin , konflik serta stres kerja secara simultan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Peneliti menjadi lebih berminat untuk melakukan penelitian pada PDAM Kota Magelang dikarenakan *research gap* yang sudah dipaparkan tersebut. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa fenomena yang ada dalam PDAM Kota Magelang yaitu terdapat peningkatan keluhan ataupun komplain terhadap PDAM Kota Magelang yang biasanya berupa air yang tiba tiba mati selama sehari hari , kebocoran pipa maupun tekanan air yang kecil dengan banyaknya keluhan yang ada bisa meningkatkan kemungkinan

mempengaruhi tingkat stres kerja, kedisiplinan kerja serta konflik yang dirasakan oleh karyawan PDAM Kota Magelang yang bisa berdampak pada kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang. Setelah melihat *research gap* dan juga fenomena yang menarik sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Serta Konflik Terhadap Kinerja Karyawan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Setelah mempertimbangkan pembatasan masalah serta latar belakang masalah diatas, fokus rumusan.masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setelah dikemukakannya latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis tentang pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti mendapatkan wawasan serta pengetahuan dan juga melatih kemampuan dalam menganalisis stress kerja, disiplin kerja , konflik serta karyawan yang tidak bisa lepas dari sumber daya manusia pada kehidupan berorganisasi
- b. Bagi akademis diharapkan bisa membantu system pembelajaran seperti halnya penggunaan pada penelitian selanjutnya agar bisa memberikan referensi serta informasi yang berhubungan dengan stres kerja, disiplin kerja, konflik dan kinerja karyawan.
- c. Bagi perusahaan bermanfaat untuk Manajer atau HRD yang dapat dimanfaatkan sebagai referensi berharga dalam menambah pemahaman atau kontribusi dalam mengawasi perilaku baik fisik maupun non fisik karyawan

#### **E. Sistematika pembahasan**

Sistematika ini menggunakan sistematika yang mencakup bagian-bagian yang saling berhubungan sebanyak lima bab. Berikut ini merupakan masing-masing bab penulisan sistematika pada penelitian ini :

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab yang diharapkan dapat meneruskan data bagi peneliti selanjutnya sehubungan dengan dasar masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian ,kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**



Bab ini mengemukakan teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur Pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai stres kerja, disiplin kerja, konflik serta kinerja karyawan dan juga merumuskan hipotesis dan model penelitian

### BAB III : Metoda Penelitian

Bab ini akan menguraikan metoda yang akan digunakan dalam penelitian. Metoda penelitian ini akan diuraikan mulai dari jenis data, populasi, sampel, variabel operasional dan pengukurannya serta metoda analisis data yang digunakan.

### BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan dikemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat bantu SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian

### BAB V : Kesimpulan

Bab ini merupakan bab terakhir pada penulisan laporan skripsi yang berisikan kesimpulan serta saran pada penelitian ini

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Perilaku Terencana (*Planned of Behavior Theory*)**

Teori Perilaku Terencana atau TPB (*Theory of Planned Behavior*) adalah penambahan dari Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*). Kerangka berpikir konseptual yang memiliki tujuan dan untuk menjelaskan perilaku tertentu adalah teori perilaku terencana. Niat individu (*behavior intention*) merupakan faktor sentral dari suatu perilaku individu. “Terdapat tiga komponen yang mempengaruhi niat untuk berperilaku yaitu (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*), dan (3) persepsi control keperilakuan (*perceived behavior control*)” (Azjen, 1991). Keyakinan-keyakinan utama dalam individu menentukan persepsi kontrol keperilakuan. Sikap dan juga norma subjektif dalam Teori Perilaku Terencana (TPB). Informasi-informasi yang digunakan secara sistematis oleh manusia yang mendasari Teori Perilaku Terencana (TPB) (Achmat, 2010).

Refleksi kesukaan atau ketidaksukaan seseorang terhadap suatu objek adalah sikap. Sikap tidak bisa dilihat secara langsung tapi hanya bisa dipahami sebagaimana dilakukan maupun dikatakan karena itu merupakan sebuah proses psikologis sikap manusia. Keyakinan individu mengenai harapan orang disekitar yang bisa berupa perorangan atau kelompok terhadap suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan

terhadap suatu perilaku tertentu disebut norma subjektif. Kondisi saat seseorang merasa setuju atau tidak setuju untuk menambilkkan sebuah perilaku yang memiliki fungsi believe (keyakinan) adalah orma subjektif (Achmat, 2010). Menurut Ajzen (2001) norma subjektif merupakan suatu kepercayaan sesorang akan norma dan dijadikan motivasi untuk mengikuti norma tersebut. Dalam model Teori Perilaku Terencana (TPB), persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) adalah persepsi individu mengenai tingkat kesulitan dalam melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mendapatkan kesempatan agar bisa terwujudnya suatu perilaku (Ajzen, 2005).

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* atau (TPB) sebagai teori dasar analisis penelitian ini karena teori ini memperhatikan sikap , norma subjektif serta kontrol diri yang dilakukan oleh para karyawannya sehingga sesuai variabel penelitian ini yaitu stress kerja ,disiplin kerja , konflik dan kinerja karyawan bisa memberikan kinerja yang lebih optimal serta menganalisis informasi dasar bagi para HRD untuk menentukan langkah yang akan diambil setelahnya. Informasi untuk mengambil keputusan, yang dilakukan oleh karyawan akan memudahkan Manajemen maupun HRD dalam mengambil keputusan yang lebih optimal pada PDAM Kota Magelang

## 1. Stress Kerja

Menurut Supomo (2019: 145), “Stress merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis”. Dua faktor yang menjadi penyebab stress kerja antara lain faktor personal dan faktor lingkungan kerja (Rohmah et al., 2019). Kondisi fisik, hubungan sosial yang baik, manajemen kantor termasuk dalam faktor lingkungan kerja. Sedangkan kepribadian, kondisi sosial keluarga serta peristiwa/pengalaman pribadi dan mengembangkan diri termasuk faktor personal. Menurut (Setyawati et al., 2018). Beberapa faktor yang menyebabkan stress karyawan adalah :

- a) Berlebihan dan sulitnya beban kerja
- b) Sikap pemimpin yang kurang wajar dan wajar serta tekanan yang terlalu berat..
- c) Peralatan kerja yang kurang memadai dan waktu yang singkat
- d) Adanya konflik antar pribadi maupun kelompok.
- e) Kurang nya balas jasa
- f) Masalah anak, istri atau keluarga yang terlibat saat bekerja

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan pelaksanaan standar organisasi yang bertujuan untuk memberikan semangat, ini merupakan suatu penataran yang

diarahkan yang melibatkan pengetahuan yang dimiliki serta perilaku pegawai kemudian memunculkan kemauan dengan sendirinya pada diri pegawai untuk melakukan kerja sama serta prestasi yang lebih baik Davis dalam Prihantoro (A: 3 2019). Disiplin yang baik bisa menyebabkan suatu pekerjaan bisa berjalan dengan lancar. Dengan menaati semua peraturan dalam organisasi yang ada para karyawan akan mempunyai suatu kedisiplinan yang baik seperti apa yang direncanakan dan ditentukan. Terwujudnya tujuan organisasi dipengaruhi oleh dorongan semangat kerja, gairah kerja serta semangat kerja yang dicerminkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

### **3. Konflik**

Pekerjaan yang dilakukan dengan kurang baik atau maksimal bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja dan memicu terjadinya sebuah konflik (Cahyaningrum, 2018). Kepuasan yang dirasakan seseorang berasal sejak suatu pekerjaan atau lingkungan psikologi termasuk dalam kompensasi non finansial. Segala tindakan yang dimunculkan untuk melaksanakan suatu kehendak yang di tujukan untuk melawan kehendak orang atau kelompok lain disebut konflik dalam hubungan sosial. Dengan begitu makna dari konflik adalah hubungan sosial saat kehendak individu yang dipaksakan kepada inidividu atau kelompok lain. Menantang pihak lain agar menerima kehendak mereka dengan tindakan fisik maupun non fisik untuk mencapai tujuan mereka juga termasuk dalam konflik. Disimpulkan bahwa konflik merupakan bagian dari usaha individu maupun kelompok yang ingin

mencapai tujuan tanpa menghiraukan kondisi lawan atau pihak-pihak lain yang tidak sejalan dengan pemahaman mereka

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah landasan utama dalam suatu organisasi itu sendiri, jika pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi tidak memiliki bahan evaluasi dalam suatu kinerja karyawan maka visi misi pada perusahaan sulit tercapai. Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan atau organisasi secara umum adalah gambaran akan suatu prestasi yang telah dimiliki suatu perusahaan maupun organisasi di saat menjalankan operasionalnya. Menurut Kasmir (2017) hasil usaha serta perilaku kerja yang sudah didapat saat menyelesaikan keharusan dan juga kewajiban pada periode tertentu merupakan suatu kinerja.

Kesuksesan organisasi atau perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan yang ada pada organisasi, karena itu setiap organisasi harus mempertimbangkan secara seksama dan sungguh-sungguh mengenai teknik apa yang akan dilakukan untuk lebih mengembangkan kinerja dalam organisasi mereka karena dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pengaturan yang diatur dalam jangka waktu yang sudah ditentukan agar upaya pengembangan kinerja karyawan dapat berjalan sukses dan tidak sia-sia

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang diperhatikan serta memiliki kesamaan pada variabel yang digunakan yaitu stress kerja, disiplin kerja konflik dan kinerja karyawan

Liyas (2016) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variable independen disiplin kerja. Pengambilan sampel di Bank Perkreditan Rakyat dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh sampel dijadikan responden, dengan alat analisis deskriptif dan regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan Bank Perkreditan Rakyat dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan.

Namora (2020) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variable independen disiplin, konflik serta stres kerja. Pengambilan sampel dari PT. Sukses Usaha Nirwana sebanyak 93 sampel dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner ,alat analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin, konflik serta stres kerja secara silmultan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setyawati (2018) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen stress kerja dan disiplin kerja. Pengambilan sampel di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan sebanyak 115 sampel dengan metode pengambilan *purposive sampling* dengan alat analisis kuantitatif dan regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diperoleh data primer dari responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel stress

kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Johan (2021) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen stress kerja, motivasi dan disiplin kerja. Pengambilan sampel dilakukan di PT.Mitra Bandar Niaga sebanyak 110 responden dengan metode pengambilan teknik jenuh yaitu semua karyawan dijadikan sampel, jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan uji statistic t. Kesimpulan dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan , disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fitriano (2020) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen stress kerja , dan disiplin kerja. Pengambilan sampel di PT. National Super dengan metode sampling jenuh dengan 105 karyawan sebagai sampel. Pengumpulan data karyawan menggunakan kuesioner alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda. Kesimpulannya adalah kinerja karyawan pada PT. National Super dipengaruhi secara positif signifikan oleh stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja.

Sandora (2021) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen konflik dan stress kerja. Pengambilan sampel dilakukan di Kantor Akuntan Publik Drs. Tommy Santoso dengan 50 responden. Metode yang digunakan structural equation model (SEM) alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan pengukuran validasi dan



reliabilitas. Hasil penelitian ini adalah konflik dan stress berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irfanudin (2020) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen konflik serta stress kerja. Pengambilan sampel di PT. Sumber Alfariya Trijaya (Alfamart) wilayah tigaraksa dengan metode deskriptif kuantitatif serta teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 72 responden. Pengumpulan data karyawan menggunakan kuesioner dengan alat analisis yang digunakan adalah linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial variabel stres kerja maupun konflik tidak mempengaruhi kinerja, secara simultan atau bersama-sama stress dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tresna (2021) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel stress kerja. Pengambilan sampel dilakukan di PT.Telkom Property Jakarta Area II Jabodetabek dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dengan 100 karyawan menjadi responden. Alat analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Worang (2017) meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel independen konflik serta stress kerja. Pengambilan sampel di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Manado Sarapung dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 67 karyawan menjadi responden. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif serta analisis

linier regresi berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah konflik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Supomo (2019: 145) Stress merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi serta mengalami kekhawatiran kronis pada diri seseorang yang mengalami stress. Jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang bisa mengganggu perusahaan dalam melakukan kinerjanya maka pimpinan bisa dengan sigap memecahkan masalah karyawan tersebut, yang utama dalam hal *stress* kerja wajib diawasi secara terus menerus agar tidak menghambat kinerja perusahaan. Hubungannya stress yang terlalu besar bisa menjadi ancaman bagi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikis maupun fisik seseorang serta emosi dan proses berpikir orang tersebut dipengaruhi oleh stress kerja itu sendiri. **Hal ini karena jika suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang mengalami stress kerja bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut entah itu pada ketelitian karyawan, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Menurut apa yang telah dipaparkan di atas di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah**

*H1 : Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan*

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Persepsi atasan kepada karyawannya berbeda beda yang mengakibatkan atasan kurang mengetahui tekanan yang di berikan kepada karyawannya memunculkan akibat yang berbeda beda bisa dalam bentuk negatif nya bisa menjadi stress kerja maupun dalam bentuk positifnya bisa menjadi lebih disiplin saat bekerja, oleh karena itu tujuan awal dari organisasi atau perusahaan adalah wajib mengatur dan memahami sumber daya manusia dengan baik. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:335) disiplin kerja merupakan peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dilakukan oleh karyawan secara sadar serta mau menjalankannya. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab dalam bekerja untuk menjalankan tugas dan kewajiban tidak hanya dilihat dari segi ukuran standar kualitas dan kuantitas semata. **Menurut apa yang telah dipaparkan diatas diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :**

*H2 : Disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

## **3. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi atau instansi , tujuan organisasi dapat dicapai jika manajemen dapat mengawasi menyiapkan serta memanfaatkan asset yang tersedia seperti SDM secara layak serta produktif. Konflik dapat didefinisikan sebagai Mangkunegara, (2017 : 155) suatu harapan seseorang terhadap orang

lain atau organisasi tidak sesuai seperti apa yang diharapkan yang menimbulkan pertentangan. Jenis-jenis konflik pada umumnya memiliki pandangan terhadap publik dapat dikelompokkan ke dalam jenis-jenis konflik sebagai berikut :

1. Konflik Destruktif adalah akibat dari perasaan kecewa , benci dan rasa balas dendam dari perseorangan maupun kelompok terhadap pihak lain dan seringkali menimbulkan adu fisik.
2. Konflik Konstruktif konflik ini ada akibat kelompok-kelompok yang mengelola suatu permasalahan memiliki perbedaan dalam penilaian. Konflik ini akan menghasilkan kesepakatan dari anggapan-anggapan yang berbeda tersebut dan menghasilkan suatu perbaikan. **Menurut apa yang telah dipaparkan diatas diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah**

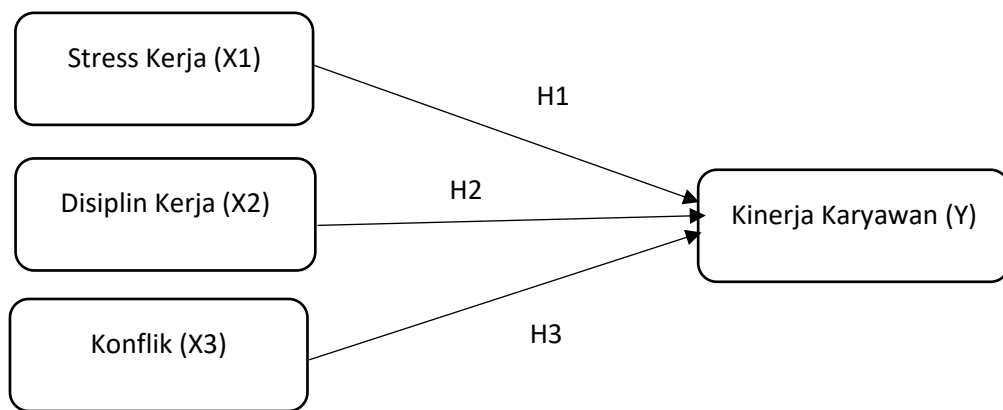
***H3 : Konflik berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.***

#### **D. Model Penelitian**

Kinerja karyawan adalah hal yang utama pada suatu organisasi maupun perusahaan yang kinerjanya bisa terpengaruhi oleh faktor-faktor yang bisa mengakibatkan meningkatnya atau malah menurunnya kinerja karyawan itu sendiri , dalam menentukan ada tidaknya keterkaitan antara kinerja karyawan dengan factor lain beberapa diantaranya adalah stress kerja , disiplin kerja serta konflik. Stress kerja bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan biasanya tingkat kinerja karyawan menurun begitu pula sebaliknya. Disiplin kerja juga

bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan, disaat tingkat disiplin karyawan tinggi biasanya meningkatkan kinerja karyawan. Konflik juga bisa terjadi di dalam suatu organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan , disaat tingkat konflik tinggi biasanya menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Model penelitian akan memberikan garis besar kepada penelitian yang dijalankan dan juga meneruskan landasan yang kokoh pada topik serta disesuaikan dengan masalah yang ada yang menjadikan gambaran penelitian. Variabel di dalam model penelitian ini yang disesuaikan dengan konsep-konsep yang ada. Variabel pengaruh yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Konflik (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan(Y)



Keterangan

—————▶ : Pengaruh variabel independen secara parsial

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **BAB III METODA PENELITIAN**

### **A. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari individu-individu pada satu wilayah tertentu yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan apa yang akan diteliti (Sugiyono2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Magelang sebanyak 218 karyawan

#### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi (Sugiyono 2017). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan cara menetapkan ciri khusus yang sejalan dengan arah penelitian. Penelitian ini memilih responden yang sudah menghabiskan lebih dari 1 (satu) tahun bekerja karena dianggap sudah mengetahui bagaimana kondisi di perusahaan tersebut serta mampu menjelaskan keadaan di perusahaan tersebut secara nyata. Populasi serta sampel didalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Magelang.

### **B. Data Penelitian**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan untuk membantu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah jenis data yang didapat langsung dari responden dan tidak melalui orang ketiga. Kuesioner dipilih sebagai sumber data dalam penelitian ini
- b. Data sekunder adalah bentuk data yang dipublikasikan oleh organisasi atau perusahaan yang dapat diperoleh secara tidak langsung

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Kuantitatif**

Data yang berbentuk angka-angka (dapat dihitung) yang berasal dari PDAM Kota Magelang, missal data-data karyawan, keluhan absensi yang bisa menunjang penelitian.

### **b. Data Kualitatif**

Data yang didapat dari PDAM Kota Magelang yang tidak berbentuk angka, semacam informasi yang didapat dari pihak ketiga , hasil kuesioner atau gambaran umum perusahaan yang bisa digunakan untuk menunjang penelitian

## **3. Metode Pengukuran Variabel**

### **a. Primer**

Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung memberikan kuesioner ke responden , sekaligus menanyakan kesediaan untuk menjawab kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan responden tertulis.

b. Sekunder

Data-data yang diperoleh langsung dari PDAM Kota Magelang seperti profil perusahaan , data karyawan dan lain yang bisa langsung di dapat dari perusahaan objek penelitian yaitu PDAM Kota Magelang

#### 4. Pengukuran Variabel

Hubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu disebut teknik skala *likert* menjadi teknik yang digunakan, yang terdiri dari 5 tingkatan yaitu:

- a) Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b) Nilai 4 untuk jawaban setuju (S)
- c) Nilai 3 untuk jawaban netral (N)
- d) Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e) Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

#### 5. Definisi Operasional & Indikator Variabel

##### 1. Defisini Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran interpretasi dari variable yang sudah ditentukan.

##### a. Stress kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana ketidakseimbangan antara rohani dan jasmani yang menyebabkan ketegangan yang memberikan pengaruh pada proses berpikir serta



emosi seseorang. Stress kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Hesarika, 2018) :

1. Perasaan frustrasi dan mudah marah
2. Perubahan pola makan
3. Adanya gangguan tidur
4. Perubahan metabolisme (laju detak jantung, sakit kepala, dsb)
5. Kecemasan dan kebingungan
6. Perubahan produktivitas

**b. Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah proses berperilaku yang memperlihatkan kepatuhan terhadap suatu aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Selain itu, disiplin kerja mengajarkan kepada karyawan bagaimana menyukai serta mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan cara seperti patuh pada peraturan, datang tepat waktu yang termasuk dalam kedisiplinan. Disiplin kerja bisa dipengaruhi oleh motivasi yang memicu munculnya kedisiplinan itu sendiri bagi karyawan. Sehingga motivasi tersebut bisa menjadi dorongan bagi karyawan bekerja untuk bekerja secara produktif agar tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Disiplin waktu
2. Pimpinan teladan
3. Balas jasa.
4. Saknsi hukuman.
5. Ketegasan.
6. Memaksimalkan fasilitas

**c. Konflik**

Konflik merupakan suatu kondisi saat individu maupun kelompok memiliki suatu persepsi atau pemahaman bahwa pihak yang berlawanan atau pihak lain sudah memberikan pengaruh yang negative. Indikator – indikator didalam konflik , antara lain :

1. Perbedaan persepsi
2. Perbedaan dalam memahami tujuan
3. Pelaksanaan tugas
4. Sumber daya yang langka
5. Saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas
6. Struktur imbalan

**d. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari apa yang sudah dilakukan maupun perilaku yang telah dikerjakan dalam pekerjaan yang dibebankan pada karyawan serta tanggung jawab yang mengikutinya dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dinaikannya kinerja perorangan diyakini bisa membantu

meningkatkan suatu kinerja perusahaan karena kinerja seseorang dan kinerja perusahaan berhubungan. Menurut Kasmir (2016 : 208-210), beberapa indikator-indikator di dalam kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitaas
3. Waktu
4. Kerja sama antar karyawan
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

### C. Uji Instrumen Penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai alat ukur valid atau tidak pada kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang ada di kuisisioner bias mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Uji validitas dikatakan valid apabila:

- a. Jika nilai sigfikansi (*P Value*)  $> 0.05$  : tidak terjadi hubungan yang signifikan atau tidak valid.
- b. Jika nilai signifikansi (*P Value*)  $< 0,05$  : terjadi hubungan yang signifikan atau valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument dari variable sebuah penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>0,70$  (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama dan dapat dikatan reliabel apabila :

- a. Croncbach Alpha  $< 0.6$  = Reliabilitas Buruk.
- b. Croncbach Alpha  $0.6 - 0.79$  = Reliabilitas Diterima.
- c. Croncbach Alpha  $> 0.8$  = Reliabilitas Baik.

## 3. Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda merupakan nilai suatu koefisien pada suatu masing- masing variabel independen. Koefisien tersebut memiliki tujuan untuk memperkirakan rata-rata pupolasi dan nilai variabel dependen (Ghozali, 2018:95). Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja (X1), konflik (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kota Magelang. Rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Konflik

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel stress kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel konflik

$\beta_0$  = konstanta (constant)

e = Variabel Pengganggu (*residual error*)

#### 4. Uji Hipotesis

Suatu hipotesis yang diajukan dinyatakan signifikan atau tidak signifikan dengan cara melakukan uji hipotesis

##### a. Uji F

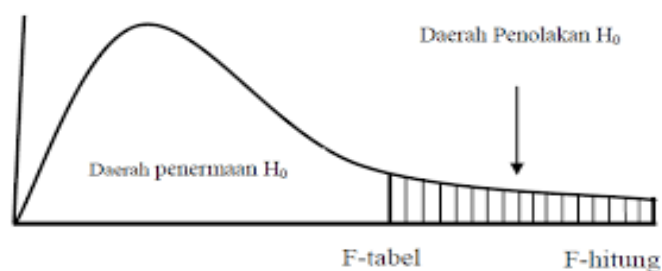
Uji F dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu ketepatan fungsi regresi. Uji F memiliki fungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan sudah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat pembilang ( $df_1$ ) = k dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) = n-k-1. Tingkat signifikansi

yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2018:97):

1.  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk pengujian hipotesis *uji goodness of fit* yaitu :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , maka hipotesis ditolak maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1**  
**Uji F**

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

c. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan nilai signifikansi  $<0,05$  ( $\alpha=5\%$ ). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 \neq 0$  maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2.  $H_0 : b_1 = 0$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari
3. variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2013: 98):

1. Apabila  $t$  hitung  $> t$  table dan nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Apabila  $t$  hitung  $< t$  table dan nilai signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.2**  
**Uji t**



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dilihat dari data-data yang sudah dikumpulkan dan dilanjutkan dengan pengujian pada data tersebut, didapat serta diolah menggunakan regresi linier berganda.

1. Variabel Stress Kerja secara parsial mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Magelang ,
2. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Magelang.
3. Variabel Konflik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Kota Magelang.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini bukanlah penelitian yang sempurna yang tidak luput dari batas-batas yang tidak bisa dilewati oleh peneliti. Pada penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan peneliti-peneliti lain di masa yang akan datang agar lebih bisa mengembangkan penelitian setelah melihat kekurangan dari penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain :

1. Jumlah sampel yang diolah dalam penelitian ini masih sedikit dikarenakan peneliti menggunakan *purposive sampling* yang berakibat pada jumlah sampel yang tidak terlalu banyak

2. Dalam proses pengumpulan data responden tidak selalu menyatakan hal yang benar-benar terjadi dalam organisasi tersebut secara nyata
3. Penelitian ini data yang didapat hanya berasal dari kuesioner sehingga peneliti hanya bisa membuat kesimpulan berdasarkan hasil jawaban kuesioner saja tanpa dilengkapi wawancara maupun interview secara langsung

### **C. Saran**

1. Penelitian lanjutan yang akan datang dapat dilakukan dengan melihat keterbatasa-keterbatasan yang berada di penelitian ini agar dapat dijadikan ide baru untuk pengembangan riset dimasa yang akan datang.
2. Bagi karyawan hendaknya lebih memperhatikan tingkat stress kerja serta disiplin kerja yang dirasakan agar bisa memberikan kinerja yang baik di tempat kerja , dan tidak lupa untuk selalu mengedapankan kepentingan perusahaan dan mengesampingkan masalah pribadi maupun konflik yang terjadi demi tercapainya tujuan serta kelancaran kerja agar visi misi perusahaan bisa tercapai dengan maksimal
3. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan situasi kerja serta fasilitas kerja yang bisa saja mempengaruhi tingkat stress kerja serta kedisiplinan karyawan yang bisa berakibat pada kinerja karyawan itu sendiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, Z. (2010). *Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan*. Vol 10, 12
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahmad Nur Rofi, SE, M. S. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/3>
- Asbari, M., Novitasari, D., & Sestri, F. (2020). *JMK ( Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ) Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Kasus pada Industri Ritel*. 5(3), 183–203
- Azjen. (1991). *Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 13,185-204
- Bisnis, J. M. (2021). *Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2). 18(1), 16–21.
- Dan, K., & Kabupaten, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas*. 6(2), 141–145.
- Daspar, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Daus, A., & Othman, hasyamuddin Bin. (2020). *Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amir*. 3(3), 312. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Dewi, I., Ibrahim, K., Bagus, R., & Irany, F. (2020). *Pengaruh Antara Job Insecurity terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 ( Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok )*. 9(2), 223–237.
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),

- 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fikar Khairiza Harahap, D. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dan Ekonomika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 8. Universitas Diponegoro Semarang.*
- Harlie, M. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.* 8(2), 191–206.
- Hesarika, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Pada RSUD Bunda Medan).* Jurnal Ilmiah Simantek, 2(2), 1–12.
- Ishak, M., & Mangundjaya, W. L. (2020). *Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19.* 7(2), 93–109. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang.* Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- I Wayan Indra Putra, D. (2016). *Terhadap Kinerja Karyawan e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.* 4(1).
- Kepemimpinan, P., Dan, M., & Organisasi, B. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran utama belawan.* 5(1), 47–59.
- Kerja, P. S., Kerja, D., & Kepuasan. (2020). *Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali 1,2,3.* 5(April).
- Kompensasi, D., & Lingkungan,. (2021). *Stres Kerja Guru Saat Pandemi COVID-19.* 7(1), 146–157.
- Kusumawijaya, I. K., & Adi. (2017). *Dampak konflik dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Kredit di Kabupaten Badung.* Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi, 23(2), 131–141.
- Liyas, J. N. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat.*

- Made, N., Puspitawati, D., Putu, N., & Dharmadewi, C. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan*. 09(02).
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 58–69. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Purwanto, A., Harapan. & Ekploratif, S. (2020). *Universitas muhammadiyah enrekang*. 2, 92–100.
- Rohmah, F., Budiwati, H., & Sulistyan, R. B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. 2(July), 526–531.
- Sandora, E., & Gede, I. (2021). *Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Kap, Dintervenng Oleh Budaya Organisasi.III(2)*, 360–370.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). *Stres kerja karyawan I-3*. 3(3), 405–412.
- Simatupang, B. F., Mirza, D. F., Sinaga, A. G. S., Etwaret, P., & Purba, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Miduk Arta Medan* Info Artikel Riwayat Artikel B .Literatur Review. 1(2), 93–100.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). *Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes*. *Safety Science*, 103(November 2017), 287–292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Sukomo, S., & Basari, A. (2020). *Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (study pada Toko Gunasalma Kawali)*. *Business Management and ...*, 2(September), 116–129. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3938>
- Sulastrri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suprpti. (2010). *Perilaku Konsumen Pemahaman Dasar Dan Aplikasinya Dalam Strategi Pemasaran*. Udayana University Press.
- Teo & Lee. (2010). *Explaining the intention to use technology among student teachers: An application of the Theory of Planned Behavior (TPB)*. *Campus-Wide Information Systems*.

- Widaningsih, R. A. (2020). *Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia*. 6(3), 193–198.
- Worang, L. S., Repi, A.L., Dotulong, Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). *PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Serapung The Influence Of Conflict And Job Stress On employee Performance*. 5(2), 3038–3047.
- Yuniarti, R. (2017). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi*. 32, 421–438.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>