Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 231-239

Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Blud UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

Esa Julia Ningsih[1], Kartin Aprianti[2], Khairul Amar[3]
[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: esajulianigsih.stiebima21@gmail.com

Published: Juli , 2025

ABSTRACT

The study purpose was. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Materials and methods. Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 97 responden dengan sampel sebanyak 60 pegawai ASN. Instrumen penelitian dengan kuesioner skala likertTeknik pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS for Windows*.

Results. Hasil penelitiian menunjukkan bahwa secara parsial baik variabel beban kerja maupun konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai dan secara simultan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

Conclusions. Beban kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Stres kerja merupakan fenomena bahwa setiap karyawan menghadapi pekerjaan dan menanganinya secara berbeda-beda sesuai dengan caranya sendiri, yang pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi yang dipengaruhi oleh beban pekerjaan dan konflik dalam bekerja.

Keywords: beban kerja; konlik kerja; stres kerja ; pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling krusial dalam organisasi, berperan sebagai motor penggerak dan penentu keberhasilan. SDM yang berkualitas memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan untuk menjalankan operasional organisasi, mencapai target, dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, SDM yang termotivasi dan terlibat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat reputasi organisasi. Investasi dalam pengembangan SDM, melalui pelatihan dan program pengembangan karir, adalah strategi penting untuk memastikan organisasi memiliki SDM yang kompeten yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu puskesmas karena sumber daya menentukan keberhasilan suatu puskesmas. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan puskesmas, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama puskesmas agar dapat berkembangan secara produktif dan wajar. Rivai dan Segala (Santoso & Rijanti, 2022)

menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakn adanya ketidak seimbangan fisik dan spikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang individu. Sebagai hasilnya, pada diri para pekera berkembangan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kerja mereka. Menurut Pediwal (Hermawan, 2022) tres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja. Stres kerja merupakan fenomena bahwa setiap karyawan menghadapi pekerjaan dan menanganinya secara berbeda-beda sesuai dengan caranya sendiri, yang pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi

Nur & Mugi (2021) Stres adalah respons individu terhadap perubahan dalam situasi atau situasi yang mengancam. Ini dapat dilihat sebagai reaksi pribadi terhadap peristiwa / permintaan eksternal seperti menulis ujian atau kondisi pikiran internal seperti mengkhawatirkan ujian. Mangkunegara (Santoso & Rijanti, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan terkekang yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mereka yang mengalami stres kerja ini dapat di sebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun konflik di tempat kerja. Colquitt & Lepine (Hermawan, 2022) mendefinikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya beban kerja dan konflik kerja.

Dhania (Khasanah & Saputra, 2023) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (Ali et al., 2022) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Bruggen (Irfad et al., 2021) guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja pegawai. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Anwar Prabu (Susilo, Yohanes, 2020) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Clinton (Dhini et al., 2020) alah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak biasa, skap-sikap emosional yang bermusuhan dan struktur nilai yang berbeda.Secara prilaku konflik dapat berupa perlawanan halus, tersembunyi, terkontrol dan tidk langsung sampai ada prilaku yang berbentuk perlawanan terbuka dan sikap strim lainnya. Veithzal dan Ella (Putra, 2020) menyatakan konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau perpepsi.

BLUD UPT (Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis) Puskesmas Kumbe Kota Bima, sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat, memiliki peran yang sangat krusial. Namun, dalam menjalankan tugasnya, pegawai puskesmas seringkali dihadapkan pada beban kerja yang berat dan kompleksitas tugas yang tinggi. Kondisi ini, ditambah dengan potensi terjadinya konflik antar-pegawai atau dengan atasan, dapat memicu stres kerja yang signifikan. Stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pegawai, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA BLUD UPT PUSKESMAS KUMBE KOTA BIMA".**

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja menurut Jufri dan Mellanie (Egarini & Prastiwi, 2022) adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dipecahkan oleh seorang karyawan atau suatu organisasi dalam periode tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Schultz dan Schultz (Fitriantini et al., 2019) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, oleh karena itu persepsi berperan dalam beban kerja setiap individu. Manuaba (Wahyuni, Dwi, 2019) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Konflik Kerja

Handoko (Hermawati & Suganjar, 2021) menyatakan bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan - kegiatan kerja dan/karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaa nstatus, tujuan, nilai, atau persepsi. Sinambela (Yasiri & Almanshur, 2022) Konflik pada dasarnya bukanlah suatu hal yang buruk bagi perusahaan, konflik juga dapat berdampak positif maupun negatif. Banyak orang berpandang bahwa konflik harus dihindari bahkan dihilangkan karena akan merugikan organisasi.Sebaliknya, ada yang beranggapan bahwa konflik tidak selamanya berdampak negatif dan akan merugikan organisasi.

Stres Kerja

Arif Yusuf Hamali (Lotu, N. A., ZANDRA, D. W., & Laksono, 2022) mengatakan stres dalam sebuah pekerjaan menjadi isu yang semakin penting bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Stres di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini, di mana pekerja dihadapkan pada situasi seperti terlalu banyak bekerja, penyakit kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi. Sopiah (Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilsyah, 2019) menyatakan bahwa stres ada dua macam yaitu eutres dan distres. Distres adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan prilaku dari fungsi yang sehat.Sedangkan eutress adalah pengalaman stres yangtidak berlebihan,cukup untuk mengerakan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam tantangan hidup.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asositif. Penelitian asosiatifmerupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih , mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Wulandari, A., & Aprianti, 2023). Intrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner skala likert

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima sebanyak 97 orang responden, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 32 orang pegawai non-ASN (non- Aparatur Sipil Negara).Sampel

dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang berstatus ASN dengan tehnik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling. (*Sugiyono dalam Deriyanto et al., (2018) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas variable beban kerja (X1), konflik kerja (X2) dan stres kerja (Y) mempunyai nilai r hitung >0,300 serta nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji uji *One Sample Kolmogorov-smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 Karena probalititas *sig.* Lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.. Penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.268	3.185		.084	.933
	BEBAN KERJA	.153	.072	.181	2.125	.038
	KONFLIK KERJA	.667	.079	.723	8.474	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda diatas, diperolah hasil persamaan berikut.

$$\mathbf{Y = 0{,}268 + 0{,}153X1 + 0{,}667X2 + e}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Berdasarkan tabel 8 diatas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta (Y) diprediksi menjadi (0,268) ketika X1 dan X2 keduanya bernilai nol (asumsi ini berlaku jika nilai nol untuk X1 dan X2 relevan).
b. Nilai koefisien β1 = 0,153 menunjukkan jika X1 meningkat 1 unit dan X2 tetap, maka Y diperkirakan meningkat sebesar 0,153.
c. Nilai koefisien β2 = 0,667 menunjukan jika X2 meningkat 1 unit dan X1 tetap, maka Y diperkirakan meningkat sebesar 0,667.

Tabel 2. Uji Koefesien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752[a]	.565	.550	4.49347	1.987

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA
b. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Data diolah,.2025

Tabel 3. Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Beban kerja dan konflik kerja pegawai terhadap stres kerja pegawai sebesar 0,752 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan kuat.** Maka dapat disimpulkan nilai korelasi 0,752 yang berarti tingkat hubungan antar variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan kuat**.

Dari tabel diatas, diperoleh R Square sebesar 0,595 artinya 59,5% perubahan stres kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel indenpen beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2), sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tabel 5. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.268	3.185		.084	.933		
	BEBAN KERJA	.153	.072	.181	2.125	.038	.977	1.023
	KONFLIK KERJA	.667	.079	.723	8.474	.000	.977	1.023

a. Dependent Variable: STRES KERJA
Sumber: Data diolah.2025.

H1: Beban kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui untuk baban kerja nilai t hitung sebesar 2,125 > t tabel 2,000172 dengan signifikan sebesar 0,038 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel beban kerja terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Dengan demikian **H1 terbukti dan diterima.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsal et al., (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stres kerja juga meningkat secara signifikan. Penelitian lain

oleh Anwar et al., (2022) juga membuktikan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dan penelitian oleh Putra Edy Wirawan, (2022) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja.

H2: Konflik kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui untuk konflik kerja nilai t hitung sebesar 8,474 > t tabel 2,000172 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halini,(2022) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai, konflik kerja sering kali terjadi membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman yang berujung menyebabkan stres kerja pegawai. Penelitian lain oleh Anuari, (2017) juga membuktikan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dan penelitian Budhiartini et al.,(2021) membuktikan bahwa konflik kerja mempengaruhi stres kerja dengan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

Tabel 6. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1823.010	2	911.505	63.161	.000[b]
	Residual	822.590	57	14.431		
	Total	2645.600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah 2025.

H3: Beban kerja dan konflik kerja Berpengaruh Signifikan terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai f – hitung sebesar 63,161 dengan nilai f – tabel 4,010 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiartini et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara besama-sama. Peneliti lain oleh Leoni Ginting & Muhammad Hardi, (2022) juga membuktikan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Dan penelitian Wijaya & Manalu, (2022) juga membuktikan bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yakni stres kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yangtelah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut;

a. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

b. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

c. Beban kerjan dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai BLUD UPT Puskesms Kumbe Kota Bima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

a. BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima disarankan sebaiknya dapat mengurangi beban kerja dan konflik dengan mengoptimalkan distribusi tugas, meningkatkan komunikasi, serta melakukan pelatihan manajemen stres dan waktu untuk pegawai.
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja.
c. Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja untuk bisa memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

M. S. R., Anwar Ramli, & Abdi Akbar. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, *8*(2), 58–67. Https://Doi.Org/10.57249/Jbk.V8i2.82

Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–11. Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i1.16

Anuari, R. (2017). Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Kantor Pusat). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Kantor Pusat)*, *42*(1), 102–109.

Budhiartini, D., Si, M., & Ph, D. (2021). Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt . Agrapersada Medan. *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan*, *4*(September), 1–8. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/357149420_Pengaruh_Konflik_Interpersonal_Beban_Kerja_Mutasi_Dan_Komunikasi_Terhadap_Stres_Kerja_Pegawai_Sekretariat_Dprd_Kabupaten_Madiun

Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, *7*(2), 77. Www.Publikasi.Unitri.Ac.Id

Dhini, R., Johar, P., & Sulfinadia, H. (2020). Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Keutuhan Rumah Tangga. *Journal Al-Ahkam*, *21*(1), 1–15. Www.Bps.Go.Id

Egarini, N. N., & Prastiwi, & N. L. P. E. Y. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada*. *1*(3), 1–12. Https://Doi.Org/10.59818/Kontan.V1i3.236

Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of Management And Business*, *8*(1), 1–12. Https://Doi.Org/10.29303/Distribusi.V8i1.100

Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *3*(4), 372–380. Https://Www.Dinastirev.Org/Jimt/Article/View/939

Hermawati, R., & Suganjar, S. (2021). Beban Kerja Dan Konflik Kerja Sebagai Penjelas Terjadinya Stress Kerja Pelaut. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, *19*(1), 1–11. Https://Doi.Org/10.33489/Mibj.V19i1.257

Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). *Manajemen Beban Kerja , Konflik Kerja Dan Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di Pt Harapan Teknik Shipyard Pendahuluan*. *5*(1), 16–32.

Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan Bsi*, *11*(1), 1–9.

Leoni Ginting, & Muhammad Hardi. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pt. Benua Penta Global Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *1*(3), 134–148. Https://Doi.Org/10.55606/Jupiman.V1i3.498

Lotu, N. A., Zandra, D. W., & Laksono, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan Similarity Excluded Rom Similarity Report Internet Database Manually Excluded Sources Bibliographic Material. *Jurnal Natalia Lotu.Pd* , 1–17.

Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Desa Pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu Marsal, Pengaruh Manuhung, Suparman. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan Https://Ojs.Inlic.Org/Index.Php/Jmet*, *1*(1), 31–37. Https://Ojs.Inlic.Org/Index.Php/Jmet

Muhammad Kurais Anwar, & Muhammad Yusuf. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(4), 1–16. Https://Doi.Org/10.59024/Jumek.V1i4.220

Nur, L., & Mugi, H. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *18*(1), 1–11. Https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/39339/15281

Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, *11*(3), 268–277. Https://Doi.Org/10.36975/Jeb.V11i3.285

Putra Edy Wirawan, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(10), 2169–2180. Https://Doi.Org/10.54443/Sibatik.V1i10.319

Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *8*(1), 1-I7. Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V8i1.641

Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilsyah, D. (2019). The Effect Of Work Placement And Stress At Work To Work Satisfaction Andgovernment's Aparatur Performance At Dinas Kesehatan Siak Residence. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(4), 1–15.

Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–10.

Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *12*(1), 288. Https://Doi.Org/10.30588/Jmp.V12i1.431

Sirait, A. N. A. B. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Nmax Di Dealer Pt Alfa Scorpii Kampung Pajak, Labuhanbatu Utara. *Tehknik Industri*, 1–29.

Susilo, Yohanes, And W. W. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Influence Of Work Conflict And Work Stress On Employee Performance)*. *01*(01), 1–14.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, *8*(1), 1–10. Https://Doi.Org/10.54367/Jrak.V8i1.1756

Wahyuni, Dwi, And I. I. (2019). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Antam Tbk. Ubpp Logam Mulia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *11*(1), 1–7. Http://Journal.Thamrin.Ac.Id/Index.Php/Jik/Article/View/219

Wijaya, R., & Manalu, H. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Pt. Sumatera Inti Karet. *Business Uho: Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1), 39. Https://Doi.Org/10.52423/Bujab.V7i1.24912

Wulandari, A., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Ournal Of Islamic Economics, Management And Business*, *2*(1), 1–9. Http://Fe.Ummetro.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jm/Article/View/42

Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 1–10. Http://Jurnalfe.Ustjogja.Ac.Id