

**ANALISIS STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

NELI DIYAH WIRA PERMATASARI

NPM: 19.1.02.02.0087

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

Neli Diyah Wira Permatasari

NPM: 19.1.02.02.0087

Judul:

**“ANALISIS STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA
SEJAHTERA”**

Telah disetujui untuk Dilanjutkan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: Kediri, 03 Juli 2023

Dosen Pembimbing 1



Ismayantika Dyah P. M.B.A

NIDN. 0706108902

Dosen Pembimbing 2



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

NIDN. 0728068702

Skripsi Oleh:

Neli Diyah Wira Permatasari

NPM: 19.1.02.02.0087

Dengan Judul:

**“ANALISIS STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA
SEJAHTERA”**

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal 17 Juli 2023

Dan Telah Dinyatakan Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua Penguji : Ismayantika Dyah P., M.B.A

2. Penguji I : Dr. Ema Nurzainul Hakimah, M.M.

3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

Tanda Tangan



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Neli Diyah Wira Permatasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri 18 Juni 2001
NPM : 19.1.02.02.0087
Fak/Jur/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tidak ada dalam penelitian ini yang pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, dan sepanjang pengetahuan saya, tidak ada yang pernah menerbitkan karya tulis atau pendapat selain yang secara khusus dan tertulis dikutip dalam naskah ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 21 Juli 2023

Yang Menyertakan,


Neli Diyah Wira Permatasari
NPM: 19.1.02.02.0087

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Berusaha tanpa Doa itu Sombong,
Doa tanpa Berusaha itu Omong Kosong”

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan karya ini untuk diri sendiri yang sudah berjuang hingga karya ini selesai dengan tepat waktu, untuk kedua orang tuaku tercinta serta keluarga besarku, Alamamater UN PGRI Kediri, dan untuk sahabat seperjuanganku.

ABSTRAK

Neli Diah Wira Permatasari, 2023 : Analisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem manajemen perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh cukup besar terhadap aktivitas yang berlangsung di dalam perusahaan, karyawan perusahaan memerlukan manajemen yang professional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhannya dengan kebutuhan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera secara simultan atau parial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera pada bagian pengupasan venner sebanyak 97 karyawan . Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling.

Hasil penelitian menunjukkan secara parial variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Analisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paada PT. Sukses Mitra Sejahtera”** ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk meporelah gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penulis juga sangat menyadari bahwa dukungan berbagai pihak sangat diperlukan untuk persiapan ini. Untuk itu penulis sangat berterima kasih khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaenal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang memberikan dukungan penuh serta motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ismayantika Dyah P. M.B.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan pengarahan kepada peneliti dalam proses penyusunan Skripsi.

5. Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi dukunagn serta motivasi kepada peneliti dalam proses penyusunan Skripsi.
6. Teruntuk Ibu tercinta dan Alm. Ayah yang selalu memberikan dukungan penuh berupa do'a yang tidak pernah putus dan dukungan materi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya banyak kesalahan dalam penyusunan dan komposisi penelitian ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala saran dan kritik yang membangun.

Kediri, 21 Juli 2023



Neli Divah Wira Permatasari
NPM: 19.1.02.02.0087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Stres Kerja.....	14
3. Beban Kerja.....	19
4. Konflik Kerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berpikir.....	30
D. Kerangka Konseptual.....	35
E. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Variabel Penelitian	37
1. Identifikasi Variabel Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel	38
C. Pendekatan dan Terknik Penelitian	39
1. Pendekatan Penelitian	39
2. Teknik Penelitian	39
D. Tempat dan Waktu Penelitian	40
1. Tempat Penelitian	40
2. Waktu Penelitian.....	40
E. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Karakteristik Populasi	41
3. Sampel.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
1. Pengembangan Instrumen	42
2. Validasi Instrumen.....	46
G. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
1. Sumber Data	50
2. Teknik Pengumpulan Data	50
H. Teknik Analisis Data	51
1. Statistik Deskriptif	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	53
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4. Koefisien Determinasi (R^2)	57
5. Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	59
B. Analisis Deskriptif	60
1. Deskripsi Responden	60

2. Deskripsi Variabel	62
C. Hasil dan Analisis Data.....	68
1. Pengujian Asumsi Klasik	68
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4. Analisis Koefisien Determinan.....	73
D. Uji Hipotesis.....	74
a. Uji t	74
b. Uji F	76
E. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Implikasi.....	82
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN 1	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Pengembangan Instrumen.....	42
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas	44
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi variabel Stres Kerja.....	57
Tabel 4.5 Deskripsi variabel Beban.....	60
Tabel 4.6 Deskripsi variabel Konflik Kerja	63
Tabel 4.7 Deskripsi variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.10 Hasil Regresi Berganda	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik.....	69
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1	: Kuesioner	88
2	: Tabulasi Data	93
3	: Uji Validitas dan Reliabilitas	101
4	: Distribusi Frekuensi	105
5	: Hasil Output SPSS.29.....	117
6	: Surat Ijin Penelitian.....	120
7	: Surat Balasan Ijin Penelitian.....	121
8	: Berita Acara Kemajuan Pembimbingn Penulisan KTI.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem manajemen perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh cukup besar terhadap aktivitas yang berlangsung di dalam perusahaan, karyawan perusahaan memerlukan manajemen yang professional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhannya dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu cara adalah dengan mengadakan pelatihan serta pemahaman dasar-dasar kerja secara efektif dan efisien kepada karyawan guna meningkatkan mutu, semangat, motivasi dan kualitas kinerja karyawannya.

Kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Industri yang merupakan manifestasi dari aplikasi teknologi di dalam pemanfaatan sains, cenderung merupakan suatu fenomena yang kehadirannya secara global sulit untuk dibendung seiring dengan meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup sebagai tempat untuk menanggapi kebutuhan akan materi. Selain itu industri tersebut yaitu sebuah perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sebagaimana ditentukan oleh norma perusahaan, prosedur operasi, standar, dan perilaku (I Gusti, 2016).

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ialah untuk memperhatikan stress kerja. Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang selain kesehatan mental dan emosional mereka, kinerja, efisiensi, dan produktivitas di tempat kerja akan terganggu akibat efek stres kerja (Lestari et al., 2020). Kinerja seseorang akan terpengaruh jika seseorang stres di tempat kerja karena mereka akan merasa frustrasi, kesal, dan tidak nyaman selama bekerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan nya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu

sendiri. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, yang berasal dari beban kerja dan basis waktu (Sugiharjo & Aldata, 2018).

Beban kerja didefinisikan sebagai kuantitas aktivitas, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan oleh pekerja untuk memenuhi tuntutan aktivitas tertentu, baik secara fisik maupun psikologis (Kosim, 2023). Mengelola stres dan beban kerja dalam diri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mengelola stres ditempat kerja lebih bersifat memahami penyebab stres yang disebabkan karena kebijakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan, stres yang berkepanjangan tanpa ada solusi dari pemegang kebijakan dalam perusahaan akan menimbulkan konflik.

Konflik kerja merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam kehidupan para karyawan, dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk kinerja kerja perusahaan. Konflik kerja adalah situasi ketika satu pihak (individu atau kelompok) berpikir bahwa

tujuannya ditentang pihak lain atau berdampak negatif (Riana & Aghata, 2016).

Pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadi konflik dalam suatu perusahaan dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat di hindari. Adanya harapan dan juga tuntutan kerja tinggi, tidak menutupi kemungkinan bahwa para karyawan perusahaan mengalam stres kerja, beban kerja dan konflik kerja yang di alami para karyawan disalam perusahaan.

Penelitian-penelitian yang menyangkut stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka macam sebagaimana berikut yaitu:

Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Prumda Air Minum Tirta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya. (Lestari et al., 2020)

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). (Ratnasari & Purba, 2019)

Pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja karyawannya tinggi untuk membantu tercapainya sebuah tujuan perusahaan itu sendiri begitupula yang diinginkan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Kayu Lapis (Plywood). Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010. Namun pada kenyataanya kinerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera mengalami penurunan hal ini terlihat dari kualitas plywood yang dihasilkan tidak memenuhi kriteria dan kurang layak untuk dipasarkan yang mengakibatkan terjadinya penumpukan barang dalam jumlah yang besar, juga ditunjukkan dengan angka *reject* yang naik dari pengembalian barang oleh *buyer* karena barang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akibatnya produktivitas didalam perusahaan menjadi terkendala. Faktor ini disebabkan oleh keadaan stres yang dialami oleh karyawan dimana karyawan harus menyesuaikan dengan aturan-aturan baru perusahaan yang mengakibatkan

ketegangan dan kecemasan akan dirinya takut jika aturan tersebut dengan tidak sengaja dilanggar akan berakibat pada pemberhentian masa kerja.

Selain itu beban kerja yang berlebihan membuat karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental dimana mereka harus menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan plywood pada meter kubik (m^3) tertentu, serta beban keselamatan akan dirinya karena berhadapan langsung dengan mesin produksi yang dapat membahayakan nyawanya bila lengah. Faktor lain adalah adanya konflik yang dialami oleh karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, dimana terkadang rekan kerja tidak sengaja melakukan kesalahan saat proses produksi yang mengakibatkan rekan kerja lainnya kurang terima karena dirasa menambah pekerjaan dan menghambat pekerjaan selesai, hal ini juga ditunjukkan dengan perselisihan antara Karu (kepala ruangan) dengan anak buahnya karena datang terlambat atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Faktor tersebutlah yang mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja dan secara tidak sadar menyebabkan kinerja mengalami penurunan sehingga karyawan tidak dapat menghasilkan plywood dengan kualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam PT. Sukses Mitra Sejahtera untuk memastikan bahwa aktivitas perusahaan terkendali dan produktivitas tidak terhambat, jika stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja tidak teratasi, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, para

pemimpin harus berhati-hati dalam bertindak terhadap masalah yang muncul dalam tenaga kerja mereka. Pemimpin juga harus terlibat dalam pembinaan dan penjangkauan untuk meningkatkan kinerja dan moral karyawan dan memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai **“Analisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut:

1. Meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera pada bagian pengupasan venner, karena karyawan menyesuaikan dengan peraturan baru yang ditetapkan perusahaan.
2. Terjadinya penumpukan tugas karena beban kerja yang berlebihan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan beban kerja yang sama stres kerja yang dialami setiap karyawan itu berbeda.
3. Terjadinya konflik secara spontan yang dialami oleh karyawan karena kesalahpahaman dan miskomunikasi.
4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan karena faktor stres kerja, beban dan konflik yang terjadi pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini perlu dibatasi untuk menentukan luasnya masalah, mencegah meluasnya masalah, dan mencegah salah penafsiran. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini tercantum di bawah ini berdasarkan komplikasi masalah yang diidentifikasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel didalam penelitian yakni, stres kerja, beban kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera khususnya pada bagian pengupasan veneer. kabupaten Kediri 2022

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
- c. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
- d. Apakah stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan referensi untuk studi di masa depan dan dapat menjelaskan bagaimana stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru di dalam penelitian berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
- b. Bagi perusahaan, memperluas wawasan akan sumber daya manusia dan faktor yang menyebabkan kinerja berkurang.
- c. Bagi Universitas, bisa digunakan sebagai pedoman oleh mahasiswa selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhini, R. D. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Psikologi Universitas Muria Kudus, 1*.
- Et.al, I. G. A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Hidup Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom, 7(2)*, 121–130.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5(1)*, 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020b). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5(1)*. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Flippo, B. E. (2015). *Manajemen Personalia* (Achmad S. Rukky (ed.); yang diali). Erlangga.
- H. John Bernardin, Joyce E.A, R. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemah* (Jilid 3). Andi Offset.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business, 2(1)*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). P Gramedia

Pustaka.

- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). Bumi Askara.
- Hermita. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep* (Skripsi Fa).
- Igor S. (2015). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya* (Monica (ed.); Alih Bahas). Dabara.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovasi Dan Bisnis*, 53–58.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Maftuh, B. (2016). *Pendidikan Resolusi Konflik, Membangun Generasi muda yang*

Mampu menyelesaikan Konflik Secara Damai. Prodi Kewarganegaran Sekolah Pascasarjana UPI.

Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiani, M. E., & Retnowati, N. (2022).

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1).
<https://doi.org/10.55840/ijms.v1i1.5>

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. In *Remaja Rosdakarya:Bandung*.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.

Pandji Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja* (Cet.12). Rineka Cipta.

Prabu, M. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9). Remaja Rosdakarya.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>

Ratnasari, S. L., & Purba, winner C. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES winner clinton purba 1) , sri langgeng ratnasari 2). *BENING*, 6(1), 180–189.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1540>

- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta." *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1).
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *N Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&A*. ALFABETA, CV.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan*

Bisnis. Alfabeta.

Suwatno. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Publik*. ALFABETA, CV.

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.

Widana, M. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.

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).
<https://doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24912>

Wirawan. (2016). *Konflik dan Manajemen Konflik Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika.