

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 2

Fitri Anita¹, Tati Herlina², Dahlia³, Noviansyah⁴, Hilmi Wiranawata⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Baturaja, Indonesia

E-mail: fitrianita2403@gmail.com¹, tatiherlina27@gmail.com², dahlia2day@gmail.com³,
noviansyahrais95@gmail.com⁴, wiranawata@gmail.com⁵

Article History:

Received: 20 Desember 2025

Revised: 10 Februari 2026

Accepted: 06 Maret 2026

Keywords: Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 2, baik secara parsial maupun simultan. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi karyawan akibat adanya perbedaan pendapat, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 31 responden. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan data, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Ketidaksesuaian persepsi, komunikasi yang kurang efektif, serta perbedaan tujuan antar karyawan terbukti meningkatkan tekanan psikologis. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, di mana tuntutan pekerjaan yang berlebihan, target yang tinggi, dan tekanan waktu menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, terutama terkait kondisi fisik seperti suhu ruangan, tingkat kebisingan, dan kelengkapan fasilitas kerja. Secara simultan, konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan konflik yang efektif, penyesuaian beban kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna menekan tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia atau perusahaan. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang berfokus pada pengaturan hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018:3) MSDM mencakup ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia selalu di butuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Manajemen orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) Afandi (2021:3). banyak tekanan dari perusahaan, meningkatnya tuntutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stress pekerjaan meningkat (Ekawarna, 2021:142).

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:21) Stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja di picu adanya ketidak nyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka Budiasa (2021:22).

Menurut Ekawarna (2021:133) Konflik dapat mengakibatkan stres, dan stres juga berpengaruh pada munculnya konflik. Ketika konflik terjadi, seseorang akan marah secara emosional atau mengalami perubahan emosi mendadak yang mengakibatkan stres. Konflik kerja Merupakan ketidak sesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Kevin Rifandy, 2021). Selain konflik kerja stres juga dipengaruhi oleh beban kerja seperti di jelaskan oleh Budiasa (2021:56).

Jika tuntutan dan beban kerja berlebih dapat memicu munculnya stres kerja, sehingga dapat dikatakan beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja Budiasa (2021:56). Menurut Budiasa (2021:56) Beban kerja merupakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Beban kerja sendiri merupakan kontributor penting untuk stres, tergantung dari tiap individu menghadapinya (Budiasa, 2021:56). Menurut Angwen (2017 dalam Budiasa, 2021:44) Faktor stress kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Budiasa, 2021:39). Menurut Angwen (2017 dalam Budiasa, 2021:44) Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama dapat memicu karyawan untuk bekerja secara optimal, lingkungan kerja tidak nyaman dan kurang kondusif berpengaruh kepada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berpengaruh kepada stres kerja. Menurut Tjahjningsih et al (2019 dalam Budiasa, 2021:44)

Sehingga dikatakan lingkungan kerja merupakan salah sumber dari stres kerja yang berpengaruh terhadap cara kerja dari karyawan dan produktivitas kerja yang mengarah kepada kinerja karyawan. Perlunya pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman dan menarik untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

PT Thamrin Brothers Baturaja 2 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan motor dengan merek Yamaha. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Beringin, Kel. Sukajadi, Kec. Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu. PT Thamrin Brothers Baturaja 2 melayani penjualan sepeda motor secara cash maupun kredit dan juga memberikan pelayanan jasa berupa service perbaikan motor. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kemampuan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan agar kinerja dapat terus meningkat menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. Berdasarkan pra-survey awal yang dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner kepada 20 karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 2 dengan cara memberikan pertanyaan yang berkaitan mengenai indikator Konflik Kerja.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 2, menandakan adanya potensi konflik yang nyata antara individu maupun antara karyawan dan atasan. Fenomena ini terlihat jelas pada tiga aspek utama, yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, serta perbedaan persepsi atau sudut pandang antar karyawan. Pada aspek kesalahan komunikasi, sebanyak 68,4% responden menyatakan bahwa informasi yang disampaikan oleh rekan kerja sering kurang jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses penyampaian pesan dalam Perusahaan belum berjalan secara efektif. Ketidak jelasan informasi dapat menimbulkan kesalah pahaman, memperlambat proses kerja, serta menurunkan koordinasi antar karyawan. Hal ini menjadi indikasi bahwa komunikasi internal organisasi masih perlu diperbaiki agar tidak menimbulkan kesalahan interpretasi yang berpotensi menimbulkan konflik. Selanjutnya, pada aspek perbedaan tujuan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 84,2% responden menyatakan ketidak sesuaian tujuan antara mereka dengan atasan pernah menimbulkan konflik. Terdapat perbedaan kepentingan antara atasan dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. kepala cabang menekankan agar stok lama segera habis terjual, sementara karyawan lebih fokus memenuhi target pribadi dengan menjual model dan warna yang diminati konsumen. Perbedaan tujuan ini menimbulkan ketegangan, karena atasan menilai karyawan kurang patuh terhadap instruksi, sedangkan karyawan merasa kebijakan atasan tidak realistis dan dapat menghambat pencapaian penjualan. Konflik seperti ini dapat menurunkan motivasi, kinerja, serta efektivitas kerja tim penjualan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbedaan persepsi mengenai arah dan sasaran pekerjaan menjadi faktor utama pemicu konflik di perusahaan. Selain itu, pada aspek perbedaan persepsi atau penilaian, sebanyak 73,7% responden menyatakan bahwa konflik kerja muncul karena adanya perbedaan sudut pandang antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki cara pandang dan penilaian yang berbeda terhadap suatu situasi kerja, metode penyelesaian tugas, maupun hasil pekerjaan. Perbedaan tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan dan menghambat kerja sama antar karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa konflik kerja di perusahaan umumnya bersumber dari komunikasi yang tidak efektif, ketidak sepahaman tujuan antara pegawai dan atasan, serta perbedaan sudut pandang antar Karyawan. Ketiga faktor tersebut menunjukkan bahwa interaksi sosial dan koordinasi kerja dalam organisasi belum sepenuhnya berjalan secara harmonis. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dalam memperbaiki pola komunikasi, menyelaraskan tujuan kerja, serta membangun pemahaman bersama agar konflik dapat diminimalisasi dan produktivitas kerja dapat meningkat. fenomena ini menarik untuk

diteliti lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana stres kerja mempengaruhi tingkat konflik kerja di PT Thamrin Brothers Baturaja 2.

Pada aspek beban kerja, terdapat fenomena yang dilihat dari 66,7 % responden yang menyatakan target pekerjaan dan penjualan belum sesuai dengan kemampuan sales merasakan tekanan terbesar karena mereka harus mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan per bulan nya harus terjual 20 unit motor, akan tetapi target kurang sesuai dikarenakan minat beli konsumen pada saat ini masih tergolong rendah dan juga karena faktor ekonomi. Akibatnya sejumlah sales merasa kesulitan untuk mencapai target penjualan yang telah diberikan. Koordinator turut terdampak karena bertanggung jawab memastikan seluruh anggota tim mencapai target, sehingga menambah tekanan kerja. Admin juga mengalami beban tambahan karena harus mendukung pencapaian target laporan dan data penjualan secara cepat dan akurat. Sementara mekanik dan driver merasakan dampak tidak langsung dari target kerja melalui peningkatan volume servis dan pengantaran unit kendaraan. Apabila karyawan tidak mampu mencapai target maka karyawan akan mendapatkan peringatan. Kemudian waktu kerja yang diberikan dianggap kurang sesuai, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan nilai sebesar 85,7%. Karyawan masih belum memaksimalkan waktu yang diberikan, Meskipun demikian standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan mampu dipahami dengan baik (95,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap standar dan tanggung jawab kerja, beban kerja yang tinggi terutama dari aspek target dan waktu kerja tetap menjadi tekanan yang dapat memengaruhi tingkat stres serta kinerja karyawan di perusahaan PT Thamrin Brothers Baturaja 2.

Pada aspek Lingkungan kerja, ditemukan dua fenomena utama yang menggambarkan kondisi lingkungan kerja di PT Tamrin. sebagian besar karyawan (71,4%) menyatakan bahwa fasilitas Ac yang tersedia belum mampu memberikan suhu udara yang ideal, sehingga kondisi temperatur ruangan sering kali kurang nyaman dan dapat memengaruhi fokus serta efektivitas kerja. 66,7% lainnya mengaku suara dari alat kerja sering mengganggu konsentrasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa aspek suhu udara dan kebisingan lingkungan masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan perusahaan karena berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Pada aspek stres kerja, indikator ditemukan adanya fenomena stres kerja yang cukup tinggi, terutama disebabkan oleh faktor tuntutan antar pribadi, tuntutan peran, dan kepemimpinan. tuntutan tugas yang berlebihan terlihat 85,7% karyawan merasa tertekan oleh target waktu yang singkat dan 85,7% mengalami stres karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. bahwa karyawan harus mencapai target penjualan 20 unit motor per bulannya, karyawan merasa tidak dapat mencapai target jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang berat, yang dapat menjadi sumber utama stres kerja di perusahaan. tuntutan antar pribadi 71,4% responden menyatakan bahwa kondisi kesehatan dan masalah pribadi yang tidak stabil sering memengaruhi konsentrasi kerja mereka. Misalnya, karyawan yang sedang mengalami kelelahan atau tekanan emosional di rumah menjadi sulit fokus dalam mengejar target penjualan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum sepenuhnya tercapai, sehingga berdampak pada munculnya stres saat bekerja. kepemimpinan, 73,7% responden menyatakan bahwa pimpinan memiliki peran besar dalam mengarahkan dan mengontrol kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan yang terlalu menekankan hasil terkadang menimbulkan tekanan psikologis. Sebagai contoh, atasan sering mengingatkan karyawan agar segera memenuhi target penjualan 20

unit motor dalam waktu singkat, tanpa mempertimbangkan kondisi pasar atau faktor eksternal lain. Tekanan seperti ini membuat sebagian karyawan merasa cemas, takut gagal, dan mengalami stres kerja.

Ketika karyawan dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang besar dengan waktu yang terbatas, hal tersebut dapat menurunkan kemampuan berpikir jernih, mengganggu keseimbangan emosional, dan memengaruhi kinerja. Fenomena stres kerja di PT Thamrin Brothers Baturaja 2 Oleh karena itu, tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan tenggat waktu serta tekanan dari gaya kepemimpinan menjadi penyebab utama munculnya stres di kalangan karyawan. Situasi ini memerlukan perhatian manajemen agar kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan dapat terjaga.

LANDASAN TEORI

Konflik Kerja

Menurut Ekawarna (2021:1) Dalam percakapan sehari-hari, konflik sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok. Konflik terkadang dianggap sebagai gangguan yang disebabkan oleh tingkah laku orang-orang yang antikeselamatan, antisosial, paranoia, senang membuat keributan, dan lain-lain. Akan tetapi, hasil dari pengamatan saksama, hampir semua konflik disebabkan oleh ketidakpahaman, kurang paham, salah paham, atau gagal paham. Selain itu, konflik juga dapat terjadi karena kegagalan berkomunikasi antarpihak sehingga terjadi perbedaan dalam memahami suatu hal.

Menurut Ekawarna (2021:1) Konflik dapat terjadi oleh siapapun dan di manapun. Latar belakang munculnya konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan identitas yang dibawa masing-masing individu dalam suatu interaksi sosial. Secara kodrati manusia adalah makhluk individual sehingga masing-masing memiliki sifat, temperamen, atau kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan individu lain nya adalah sikap, perilaku, keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, adat istiadat, keyakinan, fisik, keinginan, harapan, masalah, dan lain-lain. Antar individu sering terjebak dalam kancan konflik yang berkepanjangan, terutama antara karyawan yang karena tugas selalu berhubungan satu sama lain. Dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat dijelaskan dalam perusahaan, akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu jalannya perusahaan (Leoni Ginting & Muhammad Hardi, 2022).

Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (dalam Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. beban kerja adalah persepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021:30). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Kevin Rifandy (2021:2) Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu

(performa aktual).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan pada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

Menurut Kevin Rifandy (2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam Perusahaan baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain. Menurut Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021:39) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangkan tepat lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018:65).

Stres Kerja

Menurut Afandi (2021:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Mngkunegara (dalam Budiasa, 2021:21) menyatakan stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dipicu adanya ketidak nyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi (Budiasa, 2021:21).

Menurut Budiasa (2021:22) Stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu tantangan yang memberi energi pada individu baik secara psikologis dan fisik sehingga dapat memotivasi dalam hal mempelajari dan menguasai keterampilan serta pekerjaan baru. Tantangan merupakan unsur penting dalam menunjang produktivitas pekerjaan, jika seseorang telah nyaman dan puas akibat sudah terpenuhinya tantangan yang dihadapi. Sebaliknya akan dapat menimbulkan stres jika tantangan tidak bisa ditangani dengan cara yang benar. Stres kerja merupakan suatu syarat ketegangan yang membentuk adanya ketidak seimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta syarat seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya Kevin Rifandy (2021)(Kevin Rifandy, 2021). Apabila terjadi ketidak sesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup

Dilakukan di PT Thamrin Brothers Baturaja 2 Jl. Raya Beringin Simpang 4 Sukajadi,

Kecamatan Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatra Selatan

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan di PT Thamrin Brothers Baturaja 2. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dan didapatkan langsung dari objek penelitian berupa data jumlah karyawan dan juga struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator pada setiap variabel.

Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu PT Thamrin Brothers Baturaja 2 sebanyak 31 karyawan, dengan data terlampir (PT Thamrin Brother Baturaja 2). Karena populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 31 orang dan kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y = Variabel Stres Kerja karyawan
- a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Variabel Konflik Kerja
- X_2 = Variabel Beban Kerja
- X_3 = Variabel Lingkungan Kerja
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	0,694	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,823	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,900	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,674	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,927	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,689	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,495	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,758	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,938	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,900	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,501	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,917	0,3494	Valid
Pernyataan 13	0,694	0,3494	Valid

Pernyataan 14	0,900	0,3494	Valid
Pernyataan 15	0,571	0,3494	Valid
Beban Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0,722	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,861	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,829	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,580	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,824	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,673	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,837	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,727	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,699	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,681	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,774	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,684	0,3494	Valid
Pernyataan 13	0,738	0,3494	Valid
Pernyataan 14	0,580	0,3494	Valid
Pernyataan 15	0,825	0,3494	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)			
Pernyataan 1	0,515	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,756	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,712	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,612	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,536	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,689	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,632	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,625	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,661	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,621	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,765	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,663	0,3494	Valid
Stres Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,769	0,3494	Valid
Pernyataan 2	0,740	0,3494	Valid
Pernyataan 3	0,665	0,3494	Valid
Pernyataan 4	0,715	0,3494	Valid
Pernyataan 5	0,694	0,3494	Valid
Pernyataan 6	0,694	0,3494	Valid
Pernyataan 7	0,848	0,3494	Valid
Pernyataan 8	0,564	0,3494	Valid
Pernyataan 9	0,694	0,3494	Valid
Pernyataan 10	0,848	0,3494	Valid
Pernyataan 11	0,564	0,3494	Valid
Pernyataan 12	0,848	0,3494	Valid
Pernyataan 13	0,564	0,3494	Valid

Pernyataan 14	0,694	0,3494	Valid
Pernyataan 15	0,848	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,5$ dan $df = N - 2$ yaitu ($df - 32 - 2 = 30$) didapat r tabel 0,3494 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari Gamma tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	0,925	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,873	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Konflik Kerja (X_1) sebesar 0,925 Beban Kerja (X_2) sebesar 0,931, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,873 dan Stres Kerja (Y) sebesar 0,925. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan masing-masing variabel yaitu Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogoro-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.139	0.119	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,119 karena nilai signifikan lebih besar dari pada 0.05 maka residual berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Konflik Kerja	0.953	1.050	Bebas Gejala Multikolineritas
Beban Kerja	0.965	1.036	Bebas Gejala Multikolineritas
Lingkungan Kerja	0.971	1.030	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Konflik Kerja (X_1) sebesar 1,050, pada variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1,036, dan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1,030, sedangkan nilai Tolerance pada variabel Konflik Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,953, pada variabel Beban Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,965, dan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) yaitu sebesar 0,971. Hal ini berarti semua variabel bebas

memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variebel	Sign	Alpah	Kesimpulan
Konflik Kerja	0.513	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0.058	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.961	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig Konflik kerja (X1) sebesar 0,512 dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,058, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,961 karena nilai signifikan > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 21, maka didapat hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Variabel	Koefisien	Sign
Constand	86.196	000
Konflik Kerja	-0.320	000
Beban Kerja	-0.165	000
Lingkungan Kerja	0.275	000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada table 6 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = 86.196 - 0.320X_1 - 0.165X_2 + 0.275X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 86.196 bernilai positif artinya jika Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan kerja atau ketiga variabel tersebut bernilai (nol) maka Stres Kerja (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 86.196.
- Nilai koefisien regresi Konflik Kerja sebesar -0.320 bernilai Negatif artinya jika Konflik Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel stress kerja (Y) akan menurun sebesar -0.320 dengan ketentuan variabel X2 (Beban Kerja) dan variabel X3 (Lingkungan Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi Beba Kerja sebesar -0.165 bernilai Negatif artinya jika Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Stres Kerja (Y) akan menurun sebesar -0.165 dengan ketentuan variabel X1 (Konflik Kerja) dan variabel X3 (lingkungan Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.275 bernilai positif artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Stres Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.275 dengan ketentuan variabel X1 (Konflik Kerja) dan variabel X2 (Beban Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.

Uji Hipotesis t**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis t**

Variabel	t- hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
Konflik Kerja (X1)	-12.244	2.04841	0.05	000	H1 Diterima
Beban Kerja (X2)	-6.806	2.04841	0.05	000	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	9.211	2.04841	0.05	000	H3 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terdapat dalam table diatas, maka diperoleh koefisien t-hitung variabel Konflik Kerja sebesar -12.244, variabel Beban Kerja sebesar -6.806 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 9.211, kemudian t-tabel dicari dengan $df=n-k-1 = 32-3-1 = 28$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05 maka didapat t-tabel sebesar 2.048 untuk pengujian dua sisi ($\alpha/2=0.025$).

- Karena $-t_{hitung} (-12.244) < -t_{tabel} (-2.048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.
- Karena $-t_{hitung} (-6.806) < -t_{tabel} (-2.048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.
- Karena $t_{hitung} (2.788) > t_{tabel} (2.048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.

Hasil Uji F**Tabel 8. Hasil Uji F**

f-hitung	f-tabel	A	Sign
74.333	2.95	0.05	000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan gambar 5.4 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 74.333 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1$) = $4-1 = 3$ dan ($df_2 = n - k - 1$) = $32 - 3 - 1 = 28$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan didapat F_{tabel} 2.95 jadi, F_{hitung} sebesar $74.333 > 2.95$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.

Koefisien Determinasi**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.943	0.888	0.876	0.77720

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.876 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2 sebesar 87,6% sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti promosi jabatan, wewenang, pendelegasian dan motivasi kerja (Harras, 2020:189).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang berbeda

terhadap Stres Kerja (Y). Nilai konstanta sebesar 86.196 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh ketiga variabel tersebut, tingkat stres kerja karyawan tetap berada pada level yang tinggi. Konflik Kerja dan Beban Kerja masing-masing berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja, yang berarti peningkatan pada kedua variabel tersebut justru menurunkan tingkat stres. Sebaliknya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif, sehingga peningkatan kondisi lingkungan tertentu justru cenderung meningkatkan Stres Kerja.

Bedasarkan hasil uji t secara parsial variabel Konflik Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dilakukan oleh Ekawarna (2021:133) Ketika konflik terjadi, seseorang akan marah secara emosional atau mengalami perubahan emosi mendadak yang mengakibatkan stress. konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kinerja dan menurunkan kondisi psikologis maupun produktivitas individu. Konflik dapat mengakibatkan stres, dan stres juga berpengaruh pada munculnya konflik. Pada Thamrin Brothers Baturaja 2 Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika konflik kerja dalam perusahaan meningkat, tingkat stres kerja karyawan menurun. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat konflik kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan, maka kecenderungan karyawan mengalami stres kerja akan semakin menurun. Menurunnya stres kerja meskipun konflik kerja meningkat dapat terjadi karena konflik yang muncul bersifat membangun. Konflik kerja dikatakan bersifat membangun karena konflik tersebut mendorong terjadinya komunikasi yang lebih terbuka antara karyawan dan atasan. Melalui konflik, perbedaan pendapat dapat dibicarakan secara langsung sehingga kejelasan tugas, target kerja, dan cara penyelesaian pekerjaan menjadi lebih jelas. Hal ini membantu mengurangi kesalahpahaman dan kebingungan dalam bekerja, sehingga tekanan kerja berkurang dan tingkat stres karyawan menjadi lebih rendah. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian (Aglis Andhita Hatmawan 2015) bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di PT PLN Area Madiun Rayon Magetan.

Bedasarkan hasil uji t secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dilakukan oleh Budiasa (2021:56) Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan beresiko, masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan akan timbulnya stres kerja. Terkait beban kerja lebih pada PT Thamrin Brothers Baturaja 2, karyawan yang jam kerjanya melebihi batas waktu kerja lebih sering memperoleh insentif lembur atau tambahan upah, sehingga peningkatan beban kerja tidak dianggap sebagai tekanan. Sebaliknya, mereka merasa terbantu secara finansial dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas, sehingga stres kerja justru berkurang ketika beban kerja meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan, maka tingkat stres kerja akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari et al (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja di PT. Viking Engineering Batam.

Bedasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Menurut Budiasa (2021:39) Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Artinya, semakin

tinggi tingkat Lingkungan kerja yang dialami karyawan, maka stres kerja akan mengalami peningkatan alasan meningkatnya stres kerja tersebut dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja di PT Thamrin Brothers Baturaja 2, memang belum sepenuhnya nyaman. menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat stres karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti kebisingan, suhu ruangan, tata ruang, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan sulit berkonsentrasi, sehingga memicu meningkatnya stres kerja. Dengan demikian, semakin banyak permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja PT Thamrin Brothers Baturaja 2, maka tingkat stres kerja karyawan cenderung semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rizki, 2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel stres kerja karyawan.

Hasil Variabel Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berhubungan dengan Stres Kerja Karyawan. Secara simultan Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan $F_{hitung} 74.333 > F_{tabel} 2.95$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 2.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan PT Thamrin Brothers Baturaja 2. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan konflik kerja, penyesuaian beban kerja yang seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan yang baik, stres kerja yang muncul dapat diarahkan menjadi stres negatif yang mendorong motivasi dan peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.876 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2 sebesar 87,6% sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti promosi jabatan, wewenang, pendelegasian dan motivasi kerja (Harras, 2020:189).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2, Beban Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2, dan Lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.
2. Konflik kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Thamrin Brothers Baturaja 2.
3. Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) konflik kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh sebesar 87,6% terhadap Stres Kerja (Y) sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator*. zanafa pabllishing.
- Afandi, P. (2021). *Human Resource Management (Teori, Konsep dan Indikator)*. zanafa pabllishing.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Ekonomi, P., & Rifandy, K. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara*. 1(1).
- Harras. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Hatmawan, A. A., Kerja, P. K., Kerja, B., & Lingkungan, S. (2015). *Aglis Andhita Hatmawan : Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja* 91–98.
- 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>
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna, M. P. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Konflik_dan_Stres/479WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=konflik kerja&pg=PR4&printsec=frontcover
- Rizki, M. (2016). (*Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan*. 41(1), 9–15.
- Sari, V. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang*. 12(1), 288–302.