

## PENGARUH KONFLIK KERJA, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP STRES KERJA

JEFFREY STANLEY  
SYAHRIAN

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta, Indonesia  
[jeffreystanley99@gmail.com](mailto:jeffreystanley99@gmail.com), [syahrian2014@gmail.com](mailto:syahrian2014@gmail.com)

**Abstract :** *The purpose of this study was to analyze and determine the effect of work conflict, leadership and work environment on work stress. The form of research used is causality research. The population used in this study were all employees of PT. Karsa Bijak Semesta as many as 91 employees. This study uses a saturated sampling technique involving 91 employees of PT. Karsa Bijak Semesta as a respondent. The technique used for data collection is using a questionnaire with a Likert scale. The method of analysis in this study using multiple regression analysis. The result of this study is that work conflict has a positive and significant effect on work stress, while leadership and work environment do not have a significant effect on work stress.*

**Keywords:** *Work Conflict, Leadership, Work Environment, Work Stress*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karsa Bijak Semesta sebanyak 91 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan 91 karyawan PT. Karsa Bijak Semesta sebagai responden. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**Kata kunci:** Konflik kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

### PENDAHULUAN

PT. Karsa Bijak semesta merupakan perusahaan bergerak di bidang PVC rubber yang telah berdiri sejak tahun 1993 hingga saat ini. PVC rubber ini merupakan bahan baku, untuk furniture, dll. Kinerja karyawan yang profesional sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja Karyawan adalah karena stres kerja.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah konflik kerja. Konflik kerja yang terjadi didalam PT. Karsa Bijak Semesta dan untuk meredam konflik kerja yang terjadi diantara karyawan perusahaan biasanya akan diselesaikan secara damai agar tidak mengganggu kinerja karyawan saat bekerja.

faktor lain yang menjadi pengaruh terjadinya stres kerja yaitu Kepemimpinan. Sikap kepemimpinan kepada karyawan akan menjadi kunci apakah karyawan akan merasa tertekan atau tidak. Kepemimpinan pada PT. Karsa Bijak Semesta dilakukan dengan membangun hubungan yang baik serta memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan tetap dapat bekerja dengan tenang dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT. Karsa Bijak Semesta dijaga agar dapat membuat karyawan merasa tenang dan aman didalam lingkungan perusahaan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan serta temperatur dijaga sebaik mungkin didalam perusahaan serta keamanan perusahaan juga dijaga baik agar seluruh karyawan merasa aman didalam perusahaan.

Diharapkan penelitian ini menjadi informasi bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat membuat perubahan bagi perusahaan dalam menurunkan tingkat stres karyawan yang berdampak bagi kemajuan perusahaan. Pentingnya pimpinan perusahaan untuk memperhatikan tingkat stres karyawan cukup penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan harus dianggap sebagai aset bagi perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan lancar.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agrineh Kapitan dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) yang berjudul "Pengaruh Konflik kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar" perbedaan yang dilakukan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan PT. Karsa Bijak Semesta yang terletak di Jakarta sebagai objek penelitian.

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah : (i) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta, (ii) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta. (iii) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta.

Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018,181) menyatakan bahwa Konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi saat sedang bekerja di dalam perusahaan.

Maria Ulpah Nurwanti (2019,104) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin dan membangun jalinan yang baik dengan bawahan demi mencapai tujuan perusahaan.

Anggita, Setia Tjahyadi (2017,3) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana yang mempengaruhi diri seseorang saat bekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya, Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Irma gustiana andriani (2018,2) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seseorang yang memiliki ketidakstabilan fisik dan psikis yang biasa disebabkan oleh faktor lingkungan atau personal. Prasetyo, Genuine Eka, Setia Tahyadi (2019,5) menerangkan stres kerja adalah kondisi ketegangan seseorang memengaruhi fisik dan emosi.

Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018,4) menyatakan bahwa guna mengatasi konflik kerja, antara lain : (i) Meminta bantuan kepada hrd untuk membantu menyelesaikan konflik, (ii) Mengalah, karena dengan mengalah kita dapat mencegah konflik

menjadi lebih Panjang, (iii) Bersikap tenang dan menunggu waktu yang tepat untuk membicarakan konflik yang terjadi.

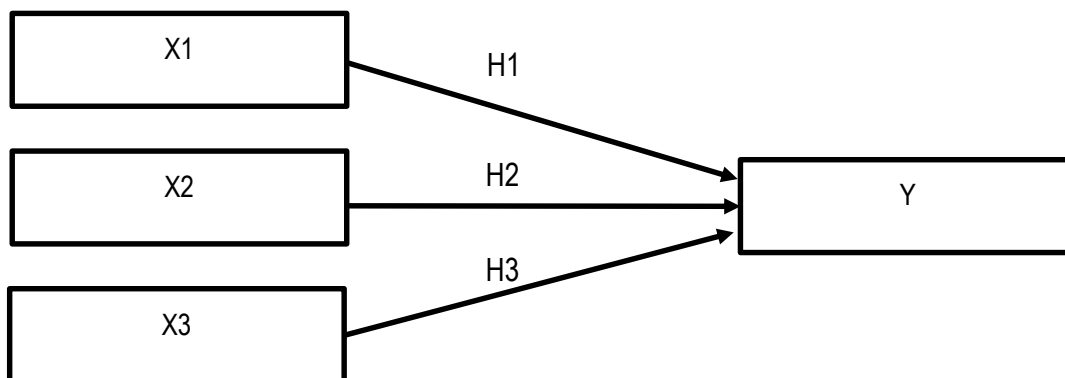
Tamara Tashya Angelie, Ratna Dwi Wulandari (2021,2) menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja adalah : (i)

H1: Terdapat pengaruh konflik kerja dengan stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan dengan stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan stres kerja pegawai PT. Karsa Bijak Semesta.

Lingkungan kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, (ii) Perbedaan sikap individu dapat membuat ketidakcocokan antar sesama karyawan yang dapat berujung menjadi konflik dan menyebabkan stres kerja.



**Gambar 1 Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan objek PT. Karsa Bijak Semesta dengan 91 orang responden. Sugiono (2020) menyatakan populasi sebagai sebuah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Sugiono (2020) menyatakan bahwa Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang diambil dari bagian populasi tersebut.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Sugiono (2017,84)

menerangkan non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Skala pengukuran untuk mengukur variabel penelitian ini adalah skala likert. Sugiono (2017, 93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel. Skor dalam penelitian ini dengan penilaian : (i) sangat setuju bobot penilaian 5, (ii) setuju bobot penilaian 4, (iii) cukup setuju bobot penilaian 3, (iv) tidak

setuju bobot penilaian 2, (i) sangat tidak setuju bobot penilaian 1. Hasil tersebut melalui proses penilaian kemudian dijabarkan menjadi indikator

variabel. indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

**Tabel 1 Indikator Variabel**

Variabel	Indikator
Konflik kerja (X1)	Persepsi
	Kerja sama tim
	Perbedaan pendapat
	Kurangnya kekompakan
	Komunikasi yang kurang harmonis
Kepemimpinan (X2)	Komunikasi
	Motivasi
	Kemampuan
	Ketegasan
	Kekuasaan
Lingkungan kerja (X3)	penerangan
	Pertukaran udara
	Keamanan
	Kebisingan
	Temperatur
Stres kerja (X4)	Beban kerja berlebihan
	Tekanan desakan waktu
	Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai
	Konflik antar pribadi dan kelompok
	Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden	frequency	percent	Valid percent	Cummulative percent
>=50	25	27.5	27.5	27.5
20-25	26	28.6	28.6	56.0
26-31	23	25.3	25.3	81.3
32-37	6	6.6	6.6	87.9
38-43	7	7.7	7.7	95.6
44-49	4	4.4	4.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin**

	frequency	percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid Laki-laki	47	51.6	51.6	51.6
Perempuan	44	48.4	48.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan terakhir	frequency	percent	Valid percent	Cummulative percent
D3	11	12.1	12.1	12.1
D4	1	1.1	1.1	13.2
S1	51	56.0	56.0	69.2
SMK	26	28.6	28.6	97.8
SMP	2	2.2	2.2	100.0
TOTAL	91	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja	frequency	percent	Valid percent	Cummulative percent
<1 tahun	16	17.6	17.6	34.1
>=10 tahun	1	1.1	1.1	17.6
1-3 tahun	15	16.5	16.5	64.8
4-6 tahun	24	26.4	26.4	91.2
7-9 tahun	8	8.8	8.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach Alpha	Batasan	Hasil
Stres kerja	5	0.690	0.6	Reliabel
Konflik kerja	5	0.671	0.6	Reliabel
Kepemimpinan	4	0.814	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja	4	0.743	0.6	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square
1	0,479	0,203

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel Konflik kerja	Corrected Item-Total Correlation	R tabel Df= n-2	Keterangan
Konflik kerja 1	0.655	0.2061	Valid
Konflik kerja 2	0.640	0.2601	Valid
Konflik kerja 3	0.702	0.2601	Valid
Konflik kerja 4	0.597	0.2602	Valid
Konflik kerja 5	0.638	0.2601	Valid

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 9 Hasil uji validitas variabel kepemimpinan**

Variabel kepemimpinan	Corrected item – total correlation	R tabel Df= n-2	Keterangan
Kepemimpinan 1	0.838	0.2061	Valid
Kepemimpinan 2	0.779	0.2601	Valid
Kepemimpinan 3	0.793	0.2601	Valid
Kepemimpinan 4	0.766	0.2601	Valid

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 10 Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Variabel lingkungan kerja	Corrected item-Total Correlation	R tabel df=n-2	keterangan
Lingkungan kerja 1	0.777	0.2061	Valid
Lingkungan kerja 2	0.789	0.2061	Valid
Lingkungan kerja 3	0.832	0.2061	Valid
Lingkungan kerja 4	0.560	0.2061	Valid

Sumber: hasil pengolahan data

**Tabel 11 Hasil analisis regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	8,410
Konflik kerja	0.430
Kepemimpinan	0,039
Lingkungan kerja	0,174

Sumber: hasil pengolahan data

## PENUTUP

Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Agrineh Kapitan, A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) dengan objek yang berbeda. Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini, secara teoritis dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah pengaruh Konflik kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Karsa Bijak Semesta dan secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan serta menambah wawasan khususnya PT. Karsa Bijak Semesta dalam penilaian dan pengelolaan pekerja berhubungan dengan konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja guna melihat stres kerja pada perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka peneliti ini menggunakan sampel yang tidak terlalu banyak, dan variabel independen yang dilakukan dalam penelitian ini hanya ada 3 variabel, yaitu konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang disampaikan, peneliti menyarankan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul yang serupa. Beberapa rekomendasi yang diberikan oleh peneliti: (1) penelitian selanjutnya dapat memakai lebih banyak sampel yang digunakan dari penelitian ini, (2) penelitian selanjutnya diharapkan memperluas lingkup objek penelitian untuk dapat lebih mengungkapkan variabel yang member pengaruh, (3) menambah jumlah variabel independen dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja.

**REFERENCES:**

- Aditama, Roni A. 2020. Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Agustina, Ayuna, SE. dan Edi Sofian, SE., M,Si. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, Vol. 4, No. 1: 64 – 76.
- Akib, Mulyati, Nitri Mirosea, dan La Angga. 2021. Dampak Umpan Balik Dan Insentif Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, Vol.6, No.1: 42 – 52.
- Andriani, Irma Gustiana. 2018. Pengaruh Stres kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan otomotif. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, Vol.20, No.2: 135-140.
- Anggita, dan Setia Tjahyanti. 2017. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, Vol. 19, No. 1a, Issue 2: 76-81.
- Aprilyani, Ratnasartika Aprilyani dan Susatyo Yuwono. 2020. Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol.10, No.10: 1-3.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol. 2, No. 2: 121-140.
- Astuti, Rini dan Iverizkinawati. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 1: 26-41.
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.3, No.2: 160 – 170.
- Bukhari, Bukhari, dan Sjahriil Effendi Pasaribu. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.1: 89-103.
- Cintia, Eldaa Cintia dan Alini Gilang, SH., MM. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung. *e-Proceeding of Management*, Vol.3, No.1: 709 – 714.
- Daft, Richard L. 2018. *The Leadership Experience*. Seventh Editions. Boston: Cengage Learning.
- Dewi, Lina Febriani Ayu Andon, Reny Yuniasanti, Sowanya Ardi Prahara. 2017. Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *InSight*, Vol. 19, No. 1: 13-25.
- Faritsy, Ari Zaqi Al dan Yohannes Anton Nugroho. 2017. Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik Dan Operator Untuk Menentukan Waktu Istirahat Kerja. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. 2018. Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 10, No.1: 1-11.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivaritane dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gofur, Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Special Issue Manajemen Strategi Bisnis*, Vol.3: 295 – 304.



- 
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition. England: Pearson New International.
- Hidayat, Syarif, Abdul Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 5, No.1: 86-100.
- Hutagalung, Inge. 2018. Peran Komunikasi Antarpribadi Pada Konflik Organisasi. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, Vol. 1, No. 1: 243-249.
- Juartini, Tini. 2021. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol.22, No.2.
- Kusdianto, Indra, S.E., M.M dan Drs. Pasoni Mustafa Muhani, M.M. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*.
- Lestary, Lyta, dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2: 94-103.
- Maharani, Rahmi dan Apri Budianto. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, Vol. 3, No. 2: 327-332.
- Mokat, Jetty Erna Hilda. 2019. Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Diskresi. *Jurnal Administro*, Vol.1, No.1: 10-16.
- Muslih, Basthouni. 2020. Urgensi Komunikasi Dalam Menumbuhkan Motivasi Di Era Pandemic Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol.5, No.1: 57-65.
- Ningsih, Fitria, Denny Denmar, dan Arsyad Lubis. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kekompakan Anggota Kelompok Tani Di Kecamatan Sungai Bahar Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Sosio Ekonomika Bisnis*, Vol 19, No, 2: 1-9.
- Purba, Winner Clinton, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manajemen - Universitas Riau Kepulauan Batam*, Vol. 5, No. 2: 180-189.
- Putra, Syatriawan Perdana, Thatok Asmony, dan Mahyudin Nasir. 2016. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala*, Vol. 1, No.1: 297-306.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, dan Ari Kusumah Wardani. 2020. Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, Vol.6, No.3: 513 – 524.
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2016. *Research Method for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons. Ltd
- Siagian, Tomy Sun dan Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1, No. 1: 59 – 70.
-

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, Natasya. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7, No.3: 3718 – 3727.
- Solikin, Asep, H.M Fatchurahman, dan Supardi. 2017. Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, Vol.16, No.2: 90 – 103
- Tamara, Tashya Angelie, dan Ratna Dwi Wulandari. 2021. Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19. *Narrative Literature Review. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Vol.17, No.1: 22-32.
- Ulpah, Maria, dan Nurwanti. 2019. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero Di Jakarta Barat. *Jurnal Media Bisnis*, Vol. 11, No. 2: 101-110.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal warta edisi*, No.57.
- Walangatu, Andri Ramadhan, Harry J. Sumampouw, dan Henny S. Taroreh. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 6 No. 3: 79-85.
- Wenur, Gabreila dan Jantje Sepang, Lucky Dotulong. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.1: 51 - 60.
- Wilandari, Devi Fitria, Denok Sunarsi, dan Mahnun Mas'adi. 2021. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 2: 262 – 269.
- Yuseila, Fajriani Fitria. 2016. Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4, No.4: 1547 – 1558.
- Zahara, Evi. 2018. Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, Vol.56.