

Menguji Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lung Cheong Brothers Industrial

Nafiudin¹, Andari², Yulinda³,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

nafiuddin08@gmail.com
yulindaindah286@gmail.com
andaridharmawan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of interpersonal conflict and workload on employee performance mediated by work motivation at PT Lung Cheong Brothers Industrial. The method used is descriptive quantitative method. The sample in this study amounted to 100 respondents and the analysis used is instrument test, classical assumption test, coefficient of determination, hypothesis test, path analysis and Sobel test using SPSS V25 for windows. The results of this study can be concluded that Interpersonal Conflict has a positive and significant effect on work motivation, workload has a positive and significant effect on work motivation, interpersonal conflict has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive effect and significant on employee performance, with the Sobel test work motivation can mediate the relationship between interpersonal conflicts on employee performance, with the Sobel test work motivation can mediate the relationship between workload and employee performance.

Keywords: *Interpersonal Conflict, Workload, Employee Performance, Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT Lung Cheong Brothers Industrial. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dan analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji hipotesis, analisis jalur dan uji Sobel menggunakan SPSS V25 untuk windows. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Interpersonal Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, interpersonal conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tes Sobel

motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara konflik interpersonal pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Interpersonal Conflict, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi.

PENDAHULUAN

Kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tentunya tidak lepas dari permasalahan. Masalah-masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia selalu menjadi sorotan yang paling utama. Hal ini jika dibiarkan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Permasalahan yang sering kali terjadi yaitu perbedaan pendapat, persepsi, pengetahuan dan tujuan. Dari perbedaan tersebut maka munculah apa yang dinamakan dengan “konflik”.

Menurut Supardi dan Anwar (2011), menjelaskan bahwa Konflik Interpersonal berkaitan dengan perselisihan antara dua orang anggota organisasi dan terjadi karena adanya perbedaan individual atau pun keterbatasan sumber daya dan ketidaksesuaian tindakan antara pihak yang berhubungan. Menurut Indriana Y, Saroh S, & Zunaida D. (2020) dan juga Suhada (2019) bahwa konflik interpersonal mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain konflik, masalah yang sering terjadi adalah beban kerja. Menurut Hariyono et al., (2014) Beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Bagus tidaknya kinerja karyawan dapat ditentukan dari beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. Menurut Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020), Putri, N. P., Sugianingrat, I. A. P., & Mahayasa, I. G. (2022), Putri, N. P., Sugianingrat, I. A. P., & Mahayasa, I. G. (2022) dan Devina Santoso, Y., & Rijanti, T. (2022). Bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun berbeda dengan hasil temuan Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021), Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018) dan Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020), yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif, terdapat hasil yang berbeda diantara para peneliti sebelumnya dan ini menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian untuk memperoleh keterangan yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Agus Suhendar selaku Manajer HRD PT. Lung Cheong Brothers Industrial menyatakan bahwa terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu terjadi konflik selisih paham antar karyawan yang menyebabkan karyawan kurang profesional sehingga menurunkan kerjasama team di Line. Selanjutnya permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu karyawan merasa beban kerja tinggi padahal perusahaan sudah memberikan jumlah karyawan dalam tim yang dirasa cukup. Tetapi untuk waktu

kerja dan penjadwalan karyawan memang kurang baik hal itu dikarenakan planning yang kurang tepat dan kadang berubah dari pihak Planner (PMC) dan kadang terkendala oleh material yang bermasalah dan material yang tidak tepat waktu. Sehingga hal itu menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja yang berpengaruh juga kepada efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Menguji Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lung Cheong Brothers Industrial**”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Lung Cheong Brothers Industrial Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan berupa data primer meliputi hasil observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan data sekunder dari Perusahaan. Pengukuran variabel Konflik Interpersonal dengan indikator (Perbedaan pendapat antar individu, Perbedaan pemikiran karena latar belakang, Perbedaan kepentingan antar individu, Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri, Perbedaan kesalahan diri sendiri) dan variabel beban kerja (Hariyono et al., (2014) dengan indikator (Menangani pekerjaan dengan baik, Penerimaan informasi sesuai target, Mengambil keputusan dalam bekerja, Waktu dalam menyelesaikan tugas, Standar kerja yang sesuai), Variabel Kinerja Karyawan (Robbins: 2016) dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian. Dan Motivasi Kerja menggunakan indikator: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan: 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah Karyawan PT Lung Cheong Brothers Industrial berjumlah 3.135 Orang. dengan Teknik penentuan sampel menggunakan rumus dari hair at.al jumlah indikator $x 5 = 20 x 5 = 100$ karyawan.

Data diolah Dengan menggunakan alat statistik SPSS Versi 22. Teknik analisis data yaitu menggunakan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linear berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji Parsial (Uji t) Uji Simultan (Uji F), analisis jalur, dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Interpersonal (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian, Konflik Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.014$ nilai signifikansi Konflik Interpersonal ke Motivasi kerja dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.498 > 1.984$ T tabel. Maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis 1 diterima menyatakan hasil variabel “Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja”

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial konflik yang terjadi di perusahaan tersebut membentuk pola pikir positif seperti timbulnya kedisiplinan, saling memahami satu dengan yang lain. Pola pikir positif ini timbul karena adanya pengelolaan konflik yang baik dari manager dari perusahaan tersebut. perusahaan mampu mengelola konflik tersebut dan menjadikannya sumber motivasi untuk karyawan lebhk berprestasi. Hasil temuan ini diperkuat oleh N., Yolanda, A., & Br. Purba, A. S. R. (2018).

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian, Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.000$ nilai signifikansi Beban Kerja ke Motivasi kerja dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $6.723 > 1.984$ T tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima menyatakan hasil variabel “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja” berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial karyawan merasakan beban kerja yang tinggi dalam bekerja akan tetapi motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan masih ada meskipun tidak terlalu besar karena ada beberapa faktor antara lain yaitu kebiasaan, niat, tanggung jawab dan kenikmatan dalam bekerja.

Pengaruh Konflik Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian, Konflik Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.029$ nilai signifikansi Konflik nterpersonal ke Kinerja Karyawan dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.211 > 1.984$ T tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima menyatakan hasil variabel “Konflik Interpersoanal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil temuan ini sejalan dengan Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017) dan Sinaga, E., AR, H., & Suryadi, D. (2020) dan Indriana, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020) yang mengatakan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial seiring dengan konflik kerja yang ada di perusahaan tidak membuat karyawan merasa terganggu dan menjadi halangan karena konflik

merupakan hal yang lumrah terjadi baik perselisihan antar karyawan, perbedaan pendapat, maupun kesalahan komunikasi dari atasan ke bawahan. Namun, hal tersebut tidak mengurangi kinerja mereka saat bekerja maupun aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.033$ nilai signifikansi Beban Kerja ke Kinerja Karyawan dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.168 > 1.984$ T tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima menyatakan hasil variabel “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018) dan Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.000$ nilai signifikansi Motivasi ke Kinerja Karyawan dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $5.367 > 1.984$ T tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima menyatakan hasil variabel “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Sejalan dengan penelitian Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018), Hatimatunnisani, H., Veranita, M., & Rochmawati, D. R. (2023). bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, serta hubungan sosial yang baik. Dengan adanya motivasi kerja dari perusahaan tersebut maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Konflik Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Z) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji sobel (sobel test) dengan perhitungan manual dan kalkulator online sobel test yaitu persamaan pertama variabel konflik interpersonal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif. Hasil ini dapat dilihat dari Z sobel test $>$ Z Tabel ($2.261 > 1,96$) Jika Z sobel test $>$ Z Tabel maka H_0 di tolak dan H_6 di terima.

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial perusahaan mampu mengelola konflik tersebut dengan memberikan motivasi yang mungkin berupa komunikasi yang baik dan melalukan evaluasi. Dengan adanya pemberian motivasi kerja tersebut maka dapat meminimalisir konflik yang terjadi pada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Z) pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji sobel (sobel test) dengan perhitungan manual dan kalkulator online sobel test yaitu persamaan kedua variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif. Hasil ini dapat dilihat dari Z sobel test $>$ Z Tabel ($4.218 > 1,96$) Jika Z sobel test $>$ Z Tabel maka H_0 di tolak dan H_7 di terima. Penelitian ini diperkuat oleh Ginanjar, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019), Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021) dan Lesva Cahyani, M. (2022)

Hal diatas bisa terjadi dikarenakan kondisi lapangan yaitu di PT Lung Cheong Brothers Industrial perusahaan memberikan motivasi berupa kondisi lingkungan tempat kerja yang nyaman, jaminan kesehatan, serta pemberian pujian terhadap hasil kerja. Dengan begitu walaupun beban kerja seperti tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat tetapi jika semakin terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan karyawan maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja karena setiap karyawan yang termotivasi tentu akan lebih mudah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Lung Cheong Brothers Industrial

Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.014$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.498 > 1.984$ T tabel.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.000$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $6.723 > 1.984$ T tabel.
3. Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.029$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.211 > 1.984$ T tabel.
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.033$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.168 > 1.984$ T tabel.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0.05 > 0.000$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $5.367 > 1.984$ T tabel.
6. Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif. Hasil ini dapat dilihat dari Z sobel test $> Z$ Tabel ($2.261 > 1,96$).
7. Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif. Hasil ini dapat dilihat dari Z sobel test $> Z$ Tabel ($4.218 > 1,96$).

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka Penulis memberi saran sebagai berikut:

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Konflik Interpersonal pada karyawan di PT Lung Cheong Brothers Industrial termasuk dalam klasifikasi cukup, maka dari itu sebaiknya perusahaan secara rutin mengadakan rapat mingguan agar para karyawan memiliki wadah untuk saling memberi masukan untuk memperbaiki konflik yang ada terutama pada perbedaan pendapat, perbedaan pemikiran karena latar belakang dan perbedaan kepentingan antar individu.

- b. Beban Kerja pada karyawan di PT Lung Cheong Brothers Industrial termasuk dalam klasifikasi cukup, maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat mengelola Beban Kerja yang ada dengan meningkatkan ketepatan informasi yang diberikan serta memperhatikan jam kerja karyawan dengan meningkatkan pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar meringankan Beban Kerja karyawan.
 - c. Kinerja karyawan di PT Lung Cheong Brothers Industrial termasuk dalam klasifikasi cukup, maka dari itu sebaiknya perusahaan memperhatikan karyawannya dalam hal volume kerja yang dihasilkan karyawan, ketepatan waktu dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan harapan perusahaan
 - d. Motivasi kerja pada karyawan di PT Lung Cheong Brothers Industrial termasuk dalam klasifikasi cukup, maka dari itu sebaiknya perusahaan memperhatikan kesesuaian gaji agar sesuai dengan pengorbanan karyawan, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi karyawan
Disarankan agar memperhatikan kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja, karena semakin dipaksa kemampuan individu maka beban kerja semakin besar dan menyebabkan penurunan kinerja. Untuk itu, ada baiknya bila karyawan memiliki keberanian untuk mengajukan usul dan bersikap terbuka kepada perusahaan agar tidak terjadi beban kerja yang tinggi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan menambah responden sebagai sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dan hasil lebih umum. Kemudian jika ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening diharapkan melakukan penelitian dengan lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil yang jauh lebih akurat. Sekaligus agar dapat dijadikan pembanding melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afia, A., & Anwar, A. K. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. *Sinergi*, 17(3), 290-299.
- Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021, November). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi

- Sebagai Intervening. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Devina Santoso, Y., & Rijanti, T. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 -. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45.
- Ginanjari, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 135-144.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta. *Jurna Kesmas UAD*, 3(3).
- Hatimatunnisani, H., Veranita, M., & Rochmawati, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 275-282.
- Indriana, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020). PENGARUH KONFLIK INTRAPERSONAL DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MNC PLAY MALANG SOEKARNO HATTA). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 9(2), 447-453.
- Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lesva Cahyani, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening . *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.143>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Effect of Workload and Working Hours on Employee Performance at PT Global Sumatra Group. *National Journal of Marketing & HR Management*, 2(2), 105-112.
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN AGNICOM PADANG PARIAMAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5523-5532. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i3.1883>
- Putri, N. P., Sugianingrat, I. A. P., & Mahayasa, I. G. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i4.1585>
- Sinaga, E., AR, H., & Suryadi, D. (2020). ANALISIS KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT KANTOR BUPATI KABUPATEN GOWA. *MACAKKA Journal*, 1(2), 152-160. Retrieved from <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/495>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- SUHADA, D. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Dan Interpersonal Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer di Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Yolanda, A., & Purba, A. B. (2018). Effect of Work Conflict on the Employee Motivation. *KnE Social Sciences*, 642-652.