



Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Panglong Karya Dana)

Suwadi¹, Putri Sinta Wangi¹
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email : suwadiwadi5877@gmail.com*

ABSTRACT

This Study Aims To Determine "The Effect Of Work Stress And Conflict On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study Of Employees At Panglong Karya Dana)". This type of research used in research is quantitative. The population in this study were all employees at Panglong Karya Dana. Sampling using census technique. The samples taken were 35 respondents. The analytical tool in this study used the SPSS statistical 25 analysis program. Based on the results of the study, it shows that: 1). Job Stress Variable (X1) affects Job Satisfaction (Z), 2). Work Conflict Variable (X2) has no effect on Job Satisfaction (Z), 3). Job Stress Variable (X1) affects Employee Performance (Y), 4). Work Conflict Variable (X2) affects Employee Performance (Y), 5). Job Satisfaction Variable (Z) effects Employee Performance (Y), 6). Job Satisfaction Variable (Z) cannot mediate the relationship of word Stress (X1) to Employee Performance (Y) as an Intervening Variable, 7). Job Satisfaction Variable (Z) cannot mediate the relationship of word Conflict (X2) to Employee Performance (Y) as an Intervening Variable.

Keywords: Job Stress, Work Conflict, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pada Panglong Karya Dana)”. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Panglong Karya Dana. Pengambilan Sampel menggunakan Teknik Sensus. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan Bantuan Program Analisis SPSS Statistic 25. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z), 2). Variabel Konflik Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z), 3). Variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 4). Variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 5). Variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 6). Variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai Variabel

Intervening, 7). Variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup berpengaruh dari sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kinerja perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan itu sendiri dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia. Demi tercapainya hasil yang maksimal, perusahaan akan mengoptimalkan kinerja pada karyawan supaya mendapatkan hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dari karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2021) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya dalam 1 tahun.

Menurut Rivai dan Sagala (2022) Stres Kerja merupakan kondisi keadaan yang menciptakan ketegangan dengan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sehingga berpengaruh terhadap emosi dan cara berpikir seorang karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus akan berdampak negatif pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain stress kerja, faktor lainnya yang menyebabkan karyawan tidak senang dalam melakukan pekerjaan adalah konflik kerja. Menurut Didirolano dalam Tjabolo (2022) Konflik adalah sebuah proses yang mulai ketika seorang individual atau kelompok merasakan perbedaan dan pertentangan antara individu dengan individu lain. Konflik juga merupakan perselisihan dan adanya konflik juga merupakan perselisihan adanya masalah diantara kedua belah pihak.

Menurut Kamsir (2021) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memadamkan pekerjaan mereka. Permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja di Panglong Karya Dana, tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan masih tergolong masih sangat rendah, dimana berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terlihat bahwa karyawan cenderung kurang senang dalam melakukan pekerjaannya karena banyak pekerjaan yang tidak dikerjakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kamsir (2021) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Stress Kerja

Menurut Robbins (2022) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah keadaan seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Konflik

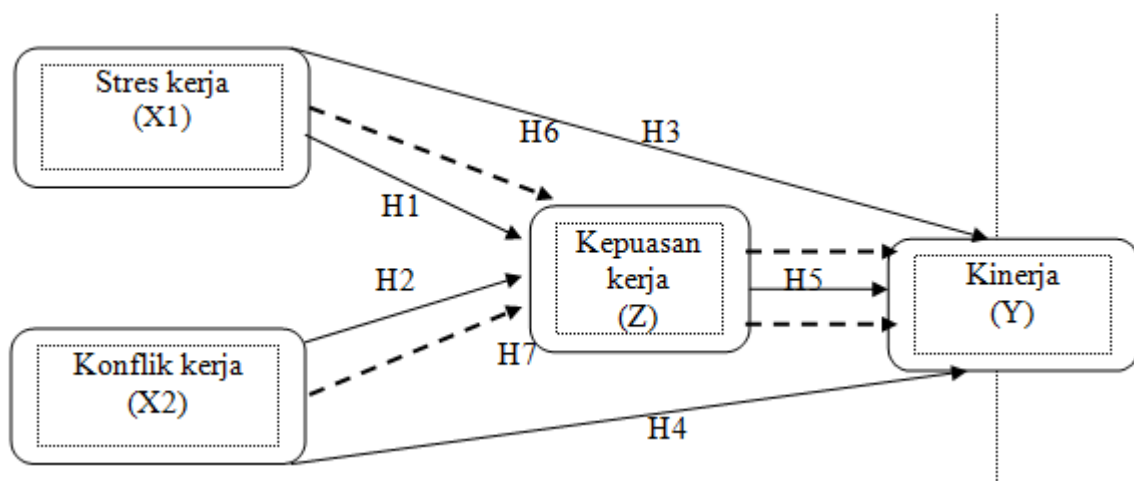
Menurut Wirawan (2018) konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan sastra sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan timbulnya konflik.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kerangka Konsep

Model Penelitian digambarkan pada kerangka konsep berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Sifat penelitian replikasi. Menurut Sugiyono (2022) penelitian replikasi adalah kajian yang dilaksanakan melalui pengambilan indikator, variabel dan alat analisis yang serupa pada penelitian terdahulu. Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Sefriyan Riefky, Rice Haryanti dan Merri Dwi Anggraini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek yang diteliti dan priode dalam melakukan penelitian. Dan persamaan pada variabelnya

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui angket yang disebarkan kepada para reponden dan data sekunder berupa informasi mengenai berbagai data yang mendukung penelitian ini dan data lainnya.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai	1. Kualitas 2. Kuantitas	Skala Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
		dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kamsir (2021)	3. Jangka waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kamsir (2021)	
2	Stres kerja (X1)	Stres kerja adalah keadaan seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins (2022)	1. Beban kerja 2. Sikap pimpinan 3. Peralatan kerja 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Suatu pekerjaan dan karir Menurut Robbins (2021)	Skala Likert
3	Konflik kerja (X2)	Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, system hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan timbulnya konflik. Menurut Wirawan (2018)	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi. (Fitriani, 2020)	Skala Likert
4	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins (2022)	1. Kondisi kerja yang mendukung 2. Gaji dan upah yang pantas 3. Rekan kerja yg mendukung. Robbins (2022)	Skala Likert

Selanjutnya Teknik Analisis Data yang dilakukan yaitu Uji Instrumen yang meliputi: Uji Validitas dan Realibilitas dan dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas,

Multikolinearitas dan Heterokedastisitas, Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi serta Uji Hipotesis yang dilakukan yaitu Uji Parsial (t) dan Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Arikunto (2022))

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.831	0,367	Valid
2	0.813	0,367	Valid
3	0.896	0,367	Valid
4	0.570	0,367	Valid
5	0.639	0,367	Valid
6	0.795	0,367	Valid
Variabel Z (Kepuasan Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.600	0,367	Valid
2	0.841	0,367	Valid
3	0.645	0,367	Valid
Variabel X1 (Stress Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.813	0,367	Valid
2	0.787	0,367	Valid
3	0.815	0,367	Valid
4	0.701	0,367	Valid
5	0.574	0,367	Valid
Variabel X2 (Konflik Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0.609	0,367	Valid
2	0.685	0,367	Valid
3	0.676	0,367	Valid
4	0.662	0,367	Valid
5	0.592	0,367	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghazali (2021) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

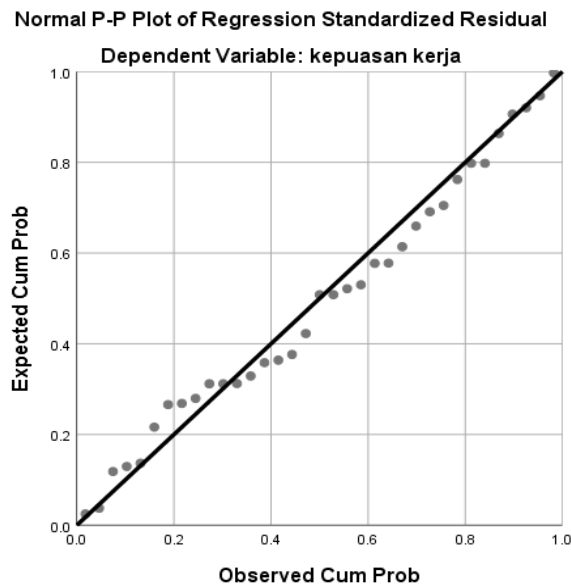
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0.791	0,6	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	0.771	0,6	Reliabel
Variabel Stres Kerja (X1)	0.791	0,6	Reliabel
Variabel Konflik Kerja (X2)	0.679	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2023

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali,2021).

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	stres kerja	.583	1.715
	konflik kerja	.583	1.715

Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.343	1.047		1.282	.209
	Stres Kerja	-.013	.064	-.059	-.210	.835
	Konflik Kerja	-.003	.078	-.010	-.037	.971

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi stress kerja sebesar 0,835 konflik kerja sebesar 0,971 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

**Tabel 6. Uji Parsial (t) Persamaan I
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.508	1.282		1.956	.059
	stres kerja	.363	.079	.634	4.617	.000
	konflik kerja	.119	.069	.235	1.712	.097

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis diterima, artinya variabel stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Analisis Jalur

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening	0,480	0,634 x - 0,239 = - 0,151	0,329	Direct > Indirect	Hipotesis keenam ditolak yang artinya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
2	Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening	0,753	$0,235 \times -0,239 = -0,056$	0,697	Direct > Indirect	Hipotesis ketujuh ditolak yang artinya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening

Sumber : Data diolah 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Khofifa (2022) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya tekanan terhadap pekerjaan yang dijalankan, dan tidak merasakan adanya gangguan pada kondisi psikologis. Beberapa karyawan ada yang menghadapi suatu tekanan dalam pekerjaan menjadi merasa bersemangat untuk cepat menyelesaikannya karena suatu target yang ingin dicapai olehnya, sehingga individu tersebut tidak merasa stres atas pekerjaan yang dikerjakan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Huda (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahwa apabila seseorang mulai merasakan konflik ketidakseimbangan antara prosi kerja dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, maka timbulnya ketidakpuasan kerja. Dan tingginya konflik kerja antar karyawan di sebuah organisasi, akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana Muhamaad Riza, Noermijati (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya seberapa besar stress kerja yang ada akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Bila stress kerja meningkat maka kinerja akan menurun dan begitu juga sebaliknya.

4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Khofifa (2022), dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan bahwa jika persepsi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan menurun, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sepriyan Riefky, Rice Hryati

(2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sepriyan Riefky, Rice Hryati (2021). Bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kepuasan mereka dalam bekerja, akan tetapi belum mampu memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres kerja sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sepriyan Riefky, Rice Hryati (2021). Hal ini disebabkan bahwa konflik kerja mampu menurunkan kepuasan dalam bekerja, akan tetapi belum memberikan pengaruh yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibantu dengan jawaban responden dari seluruh rata-rata skor item-item 5 pada konflik kerja sebesar 4,062. Konflik dapat dinyatakan sebagian segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan. Konflik merupakan situasi dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan.

KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa Variabel Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Konflik Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Kepuasan Kerja Tidak Dapat Memediasi Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Panglong Karya Dana, Variabel Kepuasan Kerja Tidak Dapat Memediasi Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Pada Panglong Karya Dana.

REFERENSI

- Andri Irfad & Fauji Sanusi (2021). *Manajemen Beban Kerja , Konflik Kerja Dan Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard Pendahuluan*. Jurnal Ekonomi 5(1), 16–32.
- Didirolano dalam Tjabolo (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja* .Jurnal Manajemen, 12(1), 65–74.
- Djoko Santoso (2019). *Pengaruh Stres Kerja,Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawam CV. Karya Manunggal Semarang* . Jurnal Ilmu Manajemen, 06(01), 17–30

- Fitriani (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara Oleh Kurniawati Drs . Pasoni Mustafa Muhani, M. M (2) Email: Nhya010194@gmail.com Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Pa. X, Jurnal Manajemen 1–11.*
- Ghozali (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT . Langit Membiru Wisata Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 6(1), 38–49.*
- Handoko (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. Jurnal Manajemen Indonesia., 8(1), 17–33.*
- Handoko dalam sutrisno (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 42–54.*
- Kamsir (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 113–125.*
- Khoirul Huda (2021). *Intervening Studi Pada Karyawan Bpjs Katernagakerjaan Banda Aceh Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis Kinerja Karyawan. Jurnal Nasional Manajemen 10.*
- Maulana Muhammad Riza Dan Noermijati (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). Jurnal Ilmiah 02(01), 40–66*
- Prawiroseno (2018). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian (Persero) Manado Andri Ramadhan Walangantu Jurusan Ilmu Administrasi , Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik , Universitas Sam Ratulangi Abstract Conflict Comes. Jurnal Manejemen 6(3), 79–85.*
- Priansa (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali. Jurnal Ekonomi 3, 540–551.*
- Rajagukguk dalam Pusparini (2021). *Defenisi Kinerja Karyawan Dan Tujuan Sumberdaya Manusia. Jurnal Ilmiah 1(9)*
- Rivai (2022). *Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pada Bidang Panas Bumi Di Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral. Jurnal Ekonomi 4(1), 31–41.*
- Robbins (2022). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Pada Universitas Pramita Indonesia. Jurnal Manajemen Indonesia 1(1), 28–37.*
- Sepriyan Riefky & Rice Hryati (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. Jurnal Matua, 3(1), 73–90.*
- Siti Khofifa (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 7(1), 83.*
- Sugiyono (2022). *Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Atas Prosedur Penerimaan dan Pengeluaran Dana Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (Studi Kasus Pada Kelompok Bermain Pendidikan Anak Usia Dini Flos Carmeli Kewapante). Jurnal Ekonomi 2(2).*
- Sugiyono (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen 1(4), 466–475.*
- Sugiyono (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanipak Indonesia. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), 1605.*
- Utami dan Prasetya (n.d.).(2022). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Di Pt Pg Rajawali Ii Unit*

- Psa Palimanan*. Jurnal Manajemen Indonesia .273–288.
- Widjayanti (2022). *Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jurnal Manajemen 2(1), 16–29.
- Winarti (2022). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ekonomi 5(2), 82–92.
- Wirawan (2018). *Pengaruh Konflik Kerja , Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun*. Jurnal Ilmiah 1(1), 27–34.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) ‘The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student’s Learning Achievement In Medan City’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.
- Sinaga, E.M. (2022) ‘The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.