

**PENGARUH GENDER, STRESS KERJA, KOMPENSASI, SERTA
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

MANAJEMEN



Oleh:

Wenseslaus Satri Darmon

2017120180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2021**

**PENGARUH GENDER, STRESS KERJA, KOMPENSASI, SERTA
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)**

Wenseslaus Satri Darmon¹ Prihatminingtyas Budi² Agustim Warter³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi
Malang
Jln Telaga Warna, Malang 65144
E-mail: satridarmon047@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi terhadap pelaksanaan pekerjaan perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang. Memutuskan dampak perjuangan kerja terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang, serta memutuskan pengaruh orientasi, tekanan kerja, remunerasi, dan perjuangan kerja terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru, Kota Malang. Pemeriksaan ini dibuat sebagai tinjauan logis untuk menggambarkan hubungan kausalitas antara faktor bebas dan subordinat. Dalam tinjauan ini, para ahli menggunakan dua sumber informasi, khususnya penting dan tambahan. Dalam ulasan ini, 30 contoh Kantor Lokal Lowokwaru, Kota Malang, dikenang sebagai contoh mutlak.

Mengingat konsekuensi dari tinjauan tersebut, dapat diduga bahwa orientasi tidak secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di kantor Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, tekanan kerja pada dasarnya tidak dapat mempengaruhi eksekusi pekerja di kantor Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. , Gaji tidak dapat memberikan dampak kritis pada eksekusi pekerja. eksekusi pekerja di kantor Wilayah Lowokwaru, Kota Malang, dengan cara ini bisa dikatakan bahwa semakin kuat bayarannya, semakin baik pameran perwakilan di kantor Lokal Lowokwaru, Kota Malang. Untuk sementara, perjuangan kerja dapat berdampak pada pelaksanaan perwakilan di kantor Wilayah Lowokwaru, Kota Malang, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perjuangan kerja, semakin baik basis perwakilan perwakilan di kantor Wilayah Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci: Gender, Stress Kerja, Kompensasi, Konflik Kerja Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan merupakan suatu percabangan diri dari suatu usaha yang telah diselesaikan dengan segala kewajiban yang dilakukan oleh perwakilan, bertekad untuk memberikan hasil dukungan yang enak kepada daerah, oleh karena itu penting untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pekerja yang mempertimbangkan kualitas, jumlah dan kepraktisan yang dibuat. oleh seorang perwakilan. pekerja. Meningkatnya persaingan modern di masa sekarang ini menjadi motivasi mengapa SDM memainkan peran penting dalam kemajuan suatu organisasi atau asosiasi. Pencapaian atau kekecewaan suatu organisasi atau asosiasi harus terlihat dari bagian SDM yang ada di dalam lingkup organisasi atau asosiasi tersebut. Eksekusi yang hebat harus dilakukan dari SDM yang dapat diandalkan. Terlebih lagi, setiap organisasi atau asosiasi menyatakan bahwa perwakilannya harus semua berbakat, terampil, terlatih, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Pada dasarnya, eksekusi pekerja tidak serta merta berkembang tetapi juga bisa berkurang (Gabreila et al, 2018). Eksekusi pekerja yang berkurang tentu sangat persuasif untuk pengelolaan organisasi atau asosiasi, oleh karena itu diharapkan upaya untuk menjaga konsistensi pelaksanaan representatif. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerja adalah tugas yang ditentukan oleh kualitas dan jumlah orang dan berkumpul pada posisi yang tidak sepenuhnya diselesaikan dari pengalaman yang berkembang dan keinginan untuk berhasil. Eksekusi yang baik adalah hasil yang dapat membentuk perilaku pekerja dalam mendukung pencapaian tujuan hierarkis sehingga suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Eksekusi yang baik harus dilihat dari bagaimana suatu asosiasi atau organisasi mengelola asetnya dalam mendapatkan hasil dari tujuan yang telah ditetapkan (Waryanti, S, D, R, 2011). Jadi kemajuan suatu perkumpulan tidak hanya dilihat dari hasil yang telah

diberikan dan hasil yang didapat melainkan hasil, proses, manfaat yang diperoleh dan hasil dari perkumpulan atas bantuan pemerintah kepada masyarakat. Di Indonesia, susunan pemerintahan telah terisolasi, khususnya pemerintah pusat dan pemerintah terdekat. Salah satu negara tetangga di Indonesia adalah Kota Malang, yang didalamnya terdapat DPRD yang membantu tugas-tugas Pemerintah Daerah Malang. Salah satu kecamatan yang membantu penugasan bantuan ini adalah Pemerintah Daerah Lowokwaru. Pameran perangkat sublokal merupakan variabel yang signifikan bagi Kantor Wilayah Lowokwaru karena merupakan salah satu perangkat daerah di Kota Malang, sehingga kecukupan organisasi pemerintah provinsi khususnya dalam ruang kemandirian wilayah dipengaruhi oleh Kantor Wilayah Lowokwaru . eksekusi. Dengan demikian, dirasakan bahwa pemerintah daerah harus memiliki pilihan untuk melayani kebutuhan daerah dengan mengembangkan dan mengembangkan kantor lebih lanjut, ini jelas tidak dapat dicapai dengan alasan bahwa efektivitas pekerjaannya belum.

Karena dalam Peraturan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Majelis Permesinan Umum Negara yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa peningkatan profesi Alat Umum Negara dilakukan dengan memperhatikan kemampuan, keterampilan, penilaian kerja, dan persyaratan organisasi pemerintah, yang dilakukan dengan memikirkan kejujuran dan kualitas etis. Semboyan dari substansi Peraturan Perundang-undangan Umum Negara ini adalah “eksekusi”. Ini harus menjadi ide yang konsisten dari semua kemampuan dalam administrasi SDM perakitan mekanik setelah otorisasi Peraturan Perangkat Umum Negara Bagian. Jadi salah satu metode untuk memutuskan eksekusi pekerja adalah dengan mengarahkan ujian presentasi. Konsekuensi dari ujian pameran dapat mencerminkan apakah SDM dalam organisasi telah memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi atau tidak, dengan pelaksanaan yang baik dari perwakilan, semua kewajiban dan bobot organisasi dapat dibatasi secara aktual dan efektif sehingga masalah yang terjadi di organisasi dapat

diselesaikan dengan baik. membina kapasitas pedagang pasar adat, kemudian menjadi sosialisasi, pengarahan dan pendampingan secara berkesinambungan, (Prihatminingtyas Budi, 2017).

Salah satu variabel yang dianggap mempengaruhi eksekusi representatif adalah orientasi yang diklaim oleh pekerja. Orientasi dapat dirasakan oleh setiap pekerja dalam suatu organisasi atau asosiasi karena adanya persilangan asumsi dengan dunia nyata. Pertama, orientasi merupakan isu yang berkembang di dunia kerja. Orientasi dalam pekerjaan melibatkan perhatian hari ini. Berbagai tanggung jawab dan pekerjaan di antara pekerja perempuan dan laki-laki seringkali membuat lubang yang berujung pada kegelisahan di antara perwakilan perempuan dan laki-laki.

Satu lagi komponen yang dianggap mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah tekanan kerja. Ketika asumsi seorang perwakilan menghadapi tekanan, itu dapat dengan cepat mempengaruhi hasil kerja atau pelaksanaan dan pemenuhan pekerjaan, dengan tujuan bahwa peningkatan kualitas hirarkis harus dilakukan untuk perwakilan oleh eksekutif atau organisasi. Lagi pula, stres adalah kondisi khas yang dialami oleh setiap orang sebagai responden dalam kehidupan sehari-hari. “Namun, jika dari satu sisi tanggung jawab unit-unit di dalam organisasi semakin meluas, hal ini akan membutuhkan pertimbangan energi dan perwakilan yang lebih menonjol dibandingkan kondisi sebelumnya” (Andri: 2016). Dengan demikian, tekanan kerja dapat menghambat kelemahan mental dan aktual yang mempengaruhi otak, dan keadaan perwakilan atau individu di tempat kerja. Tekanan kerja yang tidak perlu juga dapat memicu kelemahan dalam tingkat perwakilan yang mendalam yang menyebabkan tidak adanya komando atas pekerjaan yang sedang diselesaikan.

Selain itu, remunerasi juga dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru kota Malang. Orang pada dasarnya bekerja hanya untuk mengatasi masalah kehidupan mereka. Seorang wakil akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan

menunjukkan komitmen dan keteguhan terhadap organisasi jika organisasi memberikan penghargaan, salah satunya adalah gaji. Remunerasi sangat penting bagi perwakilan karena upah yang diterima pekerja mencerminkan proporsi nilai pekerjaan atau pelaksanaan perwakilan (Nurul et al, 2018). Oleh karena itu, remunerasi juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, baik dari jiwa kerjanya, maupun inspirasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Apalagi bagi organisasi, organisasi berkeyakinan bahwa dengan gaji yang diberikan oleh pengurus organisasi, mendapatkan masukan dari perwakilan dan lebih diperhatikan pelaksanaan pekerjaan oleh perwakilan. Remunerasi adalah sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai komitmen administrasi mereka terhadap organisasi. Gaji juga menjadi bagian penting bagi pekerja sebagai indikasi kompensasi organisasi atas presentasi yang baik dari seorang perwakilan.

Setiap pekerja dalam suatu asosiasi benar-benar ingin mendapatkan gaji sesuai asumsi mereka. Remunerasi adalah salah satu elemen penting, karena gaji adalah dorongan utama bagi seseorang untuk menjadi pekerja, dan pengaturan gaji juga mempengaruhi semangat dan kinerja perwakilan. Terlepas dari kenyataan bahwa seorang perwakilan mendapat tekanan kerja yang tinggi karena tugas yang diterimanya, dengan asumsi bahwa pekerja mendapat gaji yang besar, itu akan membatasi tekanan kerja pekerja. Pembayaran yang dilakukan secara wajar dan sesuai akan mempengaruhi pekerja, khususnya perwakilan akan merasa terpenuhi dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan atau target organisasi. Pengaturan remunerasi langsung sebagai tingkat pembayaran, upah, dorongan, atau secara tidak langsung sebagai perlindungan, keuntungan, cuti, dan hibah kepada perwakilan adalah komponen penting untuk memiliki opsi untuk menarik, mengikuti, dan menahan pekerja untuk membantu. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki pilihan untuk memutuskan gaji yang sesuai, untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih nyata dan lebih efisien.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah Perjuangan Kerja. Dimana Robbins (2010) dalam Proy lokbere, (2017), mencirikan perjuangan kerja sebagai keadaan di mana seorang individu (individu) dihadapkan dengan berbagai asumsi pekerjaan. Sebagaimana diungkap oleh Mangkunegara (2009), tampaknya kekhasan pertikaian itu bersifat umum. Sebagian besar dari kita sebenarnya memandang perjuangan sebagai sesuatu yang harus di jauhi, bukan kenyataan yang harus dipaksakan. Padahal unsur-unsur kehidupan berwibawa dalam setiap struktur, jenis dan ukuran, harus merasakan benturan dari setiap struktur, jenis dan ukuran. Harold (2006) menyatakan, ketika individu dalam sebuah asosiasi bekerja sama, bentrokan atau pertanyaan dapat muncul. Perjuangan dapat dicirikan sebagai suatu proses kerjasama sosial di mana 2 (dua) atau lebih individu berbeda atau bertentangan mengenai sudut pandang dan tujuan mereka. Cumming, P.W (2009). Di dalam lingkup organisasi, banyak hal yang dapat memicu pertikaian, mengingat perbedaan pandangan orang atau perkumpulan yang berujung pada benturan pikiran dan kepentingan, sehingga menghambat tujuan atau pelaksanaan orang dan perkumpulan dalam organisasi (Lanny dkk, 2017). Sebagian besar dari sektor usaha konvensional ini menjual kebutuhan sehari-hari seperti bahan makanan seperti ikan, hasil alam, sayuran, daging, administrasi dan lain-lain. Siklus pertukaran hanya melayani pembeli yang datang ke stan dan melakukan interaksi barter untuk menemukan penyelesaian atas biaya penjualan barang dagangan. Pasar seperti ini biasanya terletak di lokasi lokal yang diharapkan dapat memudahkan pembeli untuk dijangkau (Prihatminingtyas Budi, 2019).

Bentrokan lingkungan kerja yang berlarut-larut dapat menyebabkan keadaan yang mengerikan, terutama bagi kesejahteraan emosional para perwakilan. Adanya upaya-upaya untuk merugikan perwakilan individu kepada pekerja yang berbeda, serta mengenai berkumpulnya asosiasi di dalam organisasi, akan menimbulkan keragu-raguan dan dapat merusak hubungan antar pekerja, jika keadaan ini dibiarkan tidak terkendali tentu akan

mengganggu latihan organisasi yang berbeda, yang kemudian mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan pelaksanaan hierarki perusahaan. itu.

Dalam situasi keuangan yang sulit seperti saat ini, perusahaan swasta atau perusahaan kecil adalah latihan keuangan individu yang memiliki banyak peluang luar biasa untuk dibuat. Untuk mempercepat perkembangan keuangan, mengasimilasi banyak pencari kerja, dan membuat individu lebih mampu di bidang moneter. Upaya tersebut harus diselesaikan dalam pengembangan imajinatif, kreatif dan berani dalam menentukan pilihan ideal untuk mengurangi perjudian kemalangan (Prihatminingtyas Budi, 2015)

Sehingga dalam menggarap presentasi perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang, para ahli berusaha mengaitkannya dengan memperhatikan unsur Orientasi, Tekanan Kerja dan Remunerasi. Mengingat hal ini, para ilmuwan dalam penelitian ini tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Gender, Stress Kerja, Kompensasi, Serta Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui pemaparan latar belakang yang sudah dideskripsikan sehingga muncul rumusan masalah yang sudah terangkai pada riset berikut:

1. Bagaimana dampak orientasi terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh bobot kerja terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap pelaksanaan pekerjaan perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh setiap langkah perjuangan yang diperlukan terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang?

5. Bagaimana Pengaruh Orientasi, Tekanan Kerja, Gaji, dan Benturan Kerja Terhadap Pelaksanaan Kerja Perwakilan di Kantor Kelurahan Lowokwaru Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Riset berikut mempunyai tujuan yang mana sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dampak orientasi terhadap pelaksanaan pekerjaan perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerjaan representatif di kelurahan Lowokwaru Kota Malang.
3. Memutuskan pengaruh gaji terhadap pelaksanaan pekerjaan perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang.
4. Untuk mengetahui dampak perjuangan kerja terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang
5. Memutuskan pengaruh orientasi, tekanan kerja, remunerasi, dan perjuangan kerja terhadap pelaksanaan kerja perwakilan di kelurahan Lowokwaru Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengingat sasaran-sasaran di atas, eksplorasi ini diharapkan dapat membantu pertemuan-pertemuan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara hipotetis, kelebihan dari kajian dalam makalah ini adalah sangat baik dapat menjadi tambahan tulisan atau referensi dan menambah informasi bagi para ilmuwan dan pembaca yang berkaitan dengan ilmu keuangan, khususnya SDM.

2. Manfaat Praktisi

- a. Manfaat bagi akademisi

Bagi akademisi, bisa beri penambahan data dan informasi berharga untuk yang membaca guna menjadi sumber perspektif untuk kepentingan logis terkait dengan Dampak Orientasi, Tekanan Kerja, Remunerasi, dan Benturan Kerja terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Perwakilan (Penyelidikan Kontekstual di Lowokwaru Kantor Wilayah, Kota Malang).

b. Manfaat bagi pemerintah

Bagi pemerintah, dampak dari riset ini harapannya bisa memberikan kemanfaatan untuk pembuat strategi di Kota Malang dan bisa berikan data yang asli terkait dengan Dampak Orientasi, Tekanan Kerja, Remunerasi, dan Benturan Kerja terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Perwakilan (Analisis Kontekstual pada Kantor Lokal Lowokwaru kota Malang).

c. Manfaat Bagi Universitas

Sebagai data dan referensi bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi di Perguruan Tinggi Tribhuwana Tungadewi Malang, khususnya Para pelaksana berkonsentrasi pada mahasiswa program yang berpendapat harus melakukan penelitian tambahan Karena Orientasi, Tekanan Kerja, Gaji, dan Perjuangan Kerja pada Pelaksanaan Pekerjaan Perwakilan (Analisis Kontekstual di Wilayah Lowokwaru Kantor, Kota Malang).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Surya Dwianto, P. P. D. T. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234.
- Andri, G. 2016. Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja kerja karyawan Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perdesaan: Ekonomi Perdesaan dan Manajemen*, 1(1).
- Arnando, M., Susanto, R., & Agustim, W. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Magnum Attack Indonesia). (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi*).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531>
- Astarina, I. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1-9.
- Attack Indonesia Kota Malang. *Doctoral Dissertation Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi*.
- Daus, A., & Othman, H. B. 2020. Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rekaman: Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 103-116.
- Dianita, N. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75-83.
- Dwipayana, I. M. G., & Dewi, A. S. K. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja kerja karyawan Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E- Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Ekhsan, Muhamad, Burhan Septian. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER : Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol. 1 (1), 2020, p: 11 – 18
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Rineka

Cipta.

- Fathonah, Dina, Syahrani, Andriyansah. 2020. Pengaruh Peran Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol X1. No. 2, Juli 2020
- Ferdian Fatikhin, dkk. 2017. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Vol. 47 No.1 Juni 2017, hal. 174
- Gunawan, A., & Sunardi, H. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Guntoro, F. A. 2016. Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus P.O. Rosalia Indah Palur). Skripsi Akuntansi UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS. Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161-173.
- Iresa, A., Utami, H. N., & Prasetya, A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 23(1), 85958.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. 2018. Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Kusdianto, Indra, Pasoni Mustafa Muhani. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 2020. ISSN : 1 – 11 ARNANDO, M., SUSANTO, R., & AGUSTIM, W. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Magnum Attack Indonesia). (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi*).
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Marlindawaty, & Anggrianita, F. 2017. Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 277– 302.
- Marni, M. A. K. A. R. I. A., Susanto, R. Y., & Agustim, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Magnum
- Martinus, E., & Budiyanto. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323.
<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>
- Mutmainah, T. D. M. dan A. R. 2020. DAMPAK GENDER, SOURCING CHANNELS, AND PLACEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(9), 879-898. ISSN : 2337-3067.
- Prihatminingtyas Budi. 2017. Traditional Market Traders and Local Institutions in Malang City. *European Journal of Business and Management*, 9(30), 18-21. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Onli).
- Prihatminingtyas Budi 2019. Pengaruh Modal, Lama Usaha, Jam Kerja Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Di Pasar Landungsari. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi*, 7(2), 47-154. Issn 2548-6152 (Online).
- Prihatminingtyas. Budi. 2015. The Business Opportunity Of Micro Industry Of Crispy Chicken And Crispy Salty Fish In Malang City, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(2), 1-8. ISSN 2348 0386.
- Purnama, C., & Kempa, S. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 4(2), 33– 39.
- Putri Novi Catria. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hermina Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti Palembang
- Rafi Jody Kurnia. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Rahay, Triana Puji, Lie Lian. 2020. Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020*. Available at: <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Shafira Yuliana, dkk. 2019. Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan. Volume 5, Nomor 1, Maret 2019, hal. 1
- Susilo, Yohanes Herman, Wahyudin. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Influence Of Work Conflict And Work Stress On

Employee Performance). EKOMABIS. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Volume 01 Issue 01 – Jan 2020. DOI: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>

Sutrisno Dan Desyella Arifa Suhendi. (2019). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SINAR INDONESIA JAKARTA. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(2), 147-157. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935