

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT
KABUPATEN GOWA**

(Handayani Hasan¹, Muh Anugrah Prabowo Putra², Leny Yuliana³)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Makassar

Correspondence		
Email : andhahasan@gmail.com	No Tlp: 081242488003	
Submitted 2 Desember 2023	Accepted 4 Desember 2023	Published 25 Desember 2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat kabupaten Gowa dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai kantor SAMSAT kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket, observasi, dan wawancara. Analisis data melibatkan uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji T (parsial) dan uji simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, stress kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Beban Kerja; Stress Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggerakan faktor-faktor yang ada di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen dan pengawasan yang intensif terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan juga dapat mengalami penurunan. Dalam konteks ini, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam situasi ini, sumber daya manusia, khususnya aparatur pemerintah daerah, diharapkan mampu membangun jaringan hubungan sosial, baik dengan sesama pegawai di dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak stakeholder. Hal ini bertujuan agar akumulasi pengetahuan dapat terjadi, yang pada gilirannya memberikan nilai tambah untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan. Samsul, (2017).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik kerja pada pegawai dapat terjadi dalam dua bentuk, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional terjadi ketika para pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan instansi dengan cara membentuk tim kerja. Sementara itu, konflik disfungsional terjadi akibat kesalahpahaman antar pegawai yang mungkin disebabkan oleh perbedaan pola pikir, dan seringkali pegawai cenderung menganggap bahwa pendapatnya adalah yang paling benar. Menurut Wexley dan Yulk dalam (Alfiah, 2013) dalam Juartini, (2021) Konflik dapat didefinisikan sebagai suatu perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka. Konflik tersebut cenderung mengganggu pencapaian tujuan yang bertentangan dengan pihak lawannya.

Stres kerja merupakan kondisi di mana seorang pegawai mengalami tekanan atau ketegangan yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya atau harapannya. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas, kualitas kerja yang rendah, dan masalah kesehatan mental maupun fisik. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Menurut Siagian (2014:300) dalam (Hamid & Mukzam, 2019) stres merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, pola pikir, dan emosi seseorang. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berdampak pada kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Pegawai dapat merasa stres karena berbagai faktor, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, interaksi antarpribadi, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi

Dalam mengelola pelayanan pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan bermotor di lima Kecamatan di wilayah Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, terdapat potensi obyek pajak kendaraan bermotor yang mencapai 911.476 unit. Dari jumlah tersebut, terdiri dari 714.142 unit kendaraan roda dua dan 197.334 unit kendaraan roda empat. Potensi ini menjadi peluang penting untuk meningkatkan pendapatan daerah melalui Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). Namun, penting untuk diingat bahwa pengelolaan yang efektif dari jumlah tersebut memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Jika tidak dikelola dengan baik, terutama mengingat beban kerja yang tinggi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pelayanan.

Table 1 Potensi Kendaraan Bermotor di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kab Gowa Tahun 2019-2021

Tahun	Roda 2	Roda 4	Jumlah roda 2 dan roda 4
2019	307.942	77.593	385.535
2020	237.827	69.731	307.558
2021	714.142	714.142	218.383
Jumlah	714.142	197.334	218.383

Sumber: Laporan SAMSAT kab. Gowa

Pertumbuhan jumlah kendaraan bermotor di Kabupaten Gowa dapat dianggap sebagai peluang bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan pendapatan pajak daerah. Semakin banyak kendaraan bermotor yang beredar dan memerlukan registrasi, semakin besar pula potensi pendapatan yang dapat diperoleh. Namun, penting untuk diingat bahwa peningkatan jumlah kendaraan bermotor harus diikuti dengan peningkatan sumber daya yang terlibat dalam pemungutan pajak kendaraan bermotor, seperti peningkatan pelayanan. Jika peningkatan jumlah kendaraan bermotor tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas pelayanan, hal ini dapat menimbulkan masalah lain. Pelayanan pajak kendaraan bermotor yang kurang optimal dapat mengakibatkan ketidakpuasan bagi wajib pajak. Oleh karena itu, peningkatan jumlah kendaraan bermotor merupakan peluang sekaligus tantangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa, khususnya SAMSAT Kabupaten Gowa, untuk menyelenggarakan pelayanan pajak kendaraan bermotor secara baik dan optimal

Selain masalah yang teridentifikasi pada tabel di atas, hasil pengamatan dari observasi juga menunjukkan kurangnya koordinasi antar pegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai contoh, dalam proses pengurusan BPKB, terjadi proses yang panjang dan berbelit-belit yang membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang intensif antar bagian. Di sisi lain, setiap bagian diharapkan untuk bekerja secara profesional dan menghindari kesalahan. Jika masalah ini tidak diperhatikan, dapat berpotensi menimbulkan konflik kerja antar pegawai..

Tingginya permintaan untuk perpanjangan BPKB maupun pembaharuan, sementara jumlah karyawan atau pegawai yang masih perlu ditambah, dapat berpotensi menimbulkan stres kerja pada pegawai. Hal ini perlu mendapatkan perhatian karena dapat berdampak pada kinerja Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. Penting untuk mempertimbangkan bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Manusia merupakan aset yang krusial bagi sebuah perusahaan, dan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, hal ini dapat menjadi sumber masalah. Sebaliknya, manusia dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan ketika potensi mereka dikelola dengan baik. Konflik kerja dan stres kerja merupakan hal yang mungkin terjadi di dalam suatu lembaga atau instansi, mengingat peran pegawai sangat penting dalam kelangsungan usaha. Oleh karena itu, penting untuk mengelola konflik dan stres kerja dengan baik agar tidak mengganggu kinerja dan produktivitas sebuah perusahaan atau instansi.

Konflik kerja yang terjadi antar pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal termasuk komunikasi yang kurang intensif, sementara pekerjaan menuntut koordinasi yang baik antar pegawai. Hal ini dapat menciptakan kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal kinerja tim. Selain itu, persaingan antar pegawai yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja untuk tujuan tertentu juga dapat menjadi penyebab konflik. Kondisi ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengelola konflik dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut demi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.. Hal ini sejalan dengan penelitian telah dilakukan oleh Juartini, (2021) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. 2) Stres kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. 3). Secara simultan konflik dan stres kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Lestari, (2018) Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negative yang ditunjukkan memperlihatkan bahwa stres dan konflik yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa?
- b. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa?
- c. Apakah Konflik Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa?

Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguraikan, menggambarkan, dan menjelaskan pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Gowa.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gowa beralamat di Jl. Tumanurung Raya, kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan di tahun 2023.

c. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2013:50) mengatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam wilayah penelitian”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian, sampel harus representatif maksudnya adalah sampel yang dimiliki harus dapat mewakili semua karakteristik dan populasi teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2018 : 85) dalam (Ainur, 2019) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Linkup kerja	Jumlah responden
1	Ka, UPTP	1
2	Bagian Tata usaha	5
3	Kasi pendataan dan penagihan	6
4	Kasi penetapan dan penerimaan	6
5	Pengelola pembendaharaan dan pelayanan	12
Jumlah Responden		30 Orang

Sumber: Kantor Samsat Kab. Gowa

e. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa.

3. Studi Pustaka

Melalui studi kepustakaan bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

f. Tehnik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear Berganda adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara 2 variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear sederhana adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja

α = konstanta

β = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

(+) atau penurunan (-) variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X1 = Konflik Kerja

X2 = Stress Kerja

Y = Kinerja

g. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji f)

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Dasar keputusan dapat dilihat dengan hasil signifikansi regresi, apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil sig dibawah dari nilai 0,05 atau lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig diatas nilai 0,05 atau lebih besar dari 5% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.



2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependennya. Proses pengujian membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df).

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Analisis regresi linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	-1.585	3.318		-.478	.637
Konflik kerja	.927	.270	.589	3.436	.002
Stress kerja	.623	.292	.366	2.137	.042

Dependent variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,585 + 0,927X_1 + 0,623X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila tidak terjadi peningkatan Konflik kerja sebesar 1 persen (%) maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,927 (92,7%).

Sedangkan untuk variabel X_2 Stress kerja juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti tidak terjadi peningkatan stress kerja sebesar 1 persen (%) maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,623 atau (62,3)%

1. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1318.817	2	659.409	97.744	.000 ^b
Residual	182.149	27	6.746		
Total	1500.967	29			

a. dependent variable: kinerja

b. predictors: (constant), stress kerja, konflik kerja

Pada tabel anova diatas menunjukkan hasil uji sian (F) yang dimana nilai F Hitung yaitu 97.744 lebih Besar dari pada F Tabel yaitu 3.350 $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya Secara simultan variabel X1 (Konflik kerja) dan X2 (Stress kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja). dan Nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel X1 (Konflik kerja) dan X2 (Stress kerja) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y (Kiinerja pegawai)

2. Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (constant)	-1.585	3.318		-.478	.637
Konflik kerja	.927	.270	.589	3.436	.002
Stress kerja	.623	.292	.366	2.137	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel X1 adalah 3,436 dan t_{tabel} sebesar 1,703 pada taraf signifikansi 5%. Jika dibandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} (3,436 > 1,703) yang berarti bahwa H_0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor samsat kab, gowa.

Sementara untuk nilai t_{hitung} variabel X2 adalah 2,137 dan t_{tabel} sebesar 1,703 pada taraf signifikansi 5%. Jika dibandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} (3,436 > 1,703) yang berarti bahwa Hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor samsat kab, gowa.

3. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.870	2.597

- a. Predictors: (constant), stress kerja, konflik kerja
 b. Dependent variable: kinerja

Untuk koefisien determinasi (R Square / r^2) sebesar 0,879 berarti sebesar 87,9% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh Konflik kerja dan stress kerja. Adapun sisanya 12,1% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung yaitu 97.744 lebih besar dari F table yaitu 3.350 $F_{hitung} > F_{tabel}$ dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kab. Gowa. Atau dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat stress kerja dan konflik kerja pegawai pada kantor SAMSAR Kab Gowa maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Stress kerja menunjukkan bahwa T hitung yaitu 3,436 lebih besar dari T table yaitu 1,703 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya secara parsial Konflik Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kab. Atau dalam hal ini menggambarkan bahwa semakin rendah frekuensi terjadinya konflik kerja pada Kantor SAMSAT Kab, Gowa maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel stress kerja, menunjukkan bahwa T hitung yaitu 3,436 lebih besar dari T table yaitu 1,703 yang artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT kab Gowa. Atau dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stress kerja pada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

B. Saran

1. Pengelolaan konflik dan stress kerja yang baik akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stress karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya.
2. Perlu pengelolaan stress yang baik yang diberikan kepada karyawan dimulai dari berbagai macam cara seperti melakukan kegiatan wajib rekreasi rutin minimal 1 bulan sekali maupun perhatian terhadap kebutuhan pegawai terutama pada pengembangan karir pegawai.
3. Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap untuk memperkenalkan budaya organisasi, hal ini perlu dilakukan karena kebiasaan pegawai baru masih membawa budaya organisasi diperusahaan tempat sebelumnya bekerja.

4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel Konflik kerja dan beban kerja atau menambahkan serta mencari faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor yang disebutkan dalam penelitian, sehingga kedepannya dapat menyempurnakan penelitian ini.

Daftar pustaka

- ainur. (2019). *Pengaruh beban kerja stress kerja terhadap kinerja*. Uin surabaya.
[Http://digilib.uinsby.ac.id/13310/5/bab_2.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/13310/5/bab_2.pdf)
- Erwandari, e. P., sari, a. P., manajemen, p. S., ekonomi, f., bisnis, d., & bengkulu, u. (2018). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt pos indonesia (persero)*. 13(2), 39–49.
- Hamid, d., & mukzam, m. D. (2019). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) cabang soekarno hatta malang)*. 47(1), 172–180.
- Imam ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Badan penerbit universitas diponegoro: semarang.
- Juartini, t. (2021). *Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pt. Delima pinglogistra jakarta timur*. 22(2).
- Krisnawati, s., & lestari, y. T. (2018). *Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. 3, 285–292.
- Samsul. (2017). *Analisis kinerja pegawai di kantor samsat dalam memberikan pelayan publik di kota makassar*. 13(2), 21–42.