

Konflik kerja, beban kerja dan kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT. X

Angelika Gaby Ayu Putri*, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya
Putri.angelika@hangtuah.ac.id

Received: 4 April 2024

Revised: 20 April 2024

Accepted: 3 Mei 2024

Abstract. *This study aimed to determine the effect of work conflict and workload on the tendency of work stress independently and simultaneously on employees of the warship division at PT. X. This study utilized a quantitative approach and a survey method. The participants of this study were 58 employees of the warship division of PT X who were selected using an accidental sampling technique. The research instruments employed were the work conflict, workload, and work stress scales. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicated that there was an influence of work conflict on the tendency of work stress with a practical contribution of 65.1%, there was an influence of workload on the tendency of work stress with a practical contribution of 44.1%, and there was an influence of work conflict and workload jointly on the tendency of work stress with a practical contribution of 67.9%. The results of this study could be considered for developing psychological interventions for work stress.*

Keywords: work stress, work conflict, workload, warship

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kecenderungan stres kerja secara mandiri dan bersamaan pada karyawan divisi kapal perang di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Partisipan penelitian ini adalah 58 karyawan divisi kapal perang PT. X yang dipilih dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala konflik kerja, skala beban kerja, dan skala stres kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kecenderungan stres kerja dengan sumbangan efektif sebesar 65,1%, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kecenderungan stres kerja dengan sumbangan efektif sebesar 44,1%, terdapat pengaruh konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kecenderungan stres kerja dengan sumbangan efektif sebesar 67,9%. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan intervensi psikologi untuk stres kerja.

Kata Kunci: *stres kerja, konflik kerja, beban kerja, kapal perang*

PENDAHULUAN

Hasil survei *Cigna International Health* pada tahun 2023 terdapat hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia yang terdiri dari 91% pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres, dibandingkan dengan usia rata-rata sebanyak 84%. Data yang sama juga menunjukkan hampir seperempat Generasi Z (23%) mengalami stres yang tidak terkendali dan hampir seluruhnya (98%) mengalami gejala kelelahan (Zulfikar, 2023). Sedangkan data dari *McKinsey and Company* pada bulan Oktober 2022 menunjukkan bahwa generasi Z yang bekerja melaporkan bahwa gaji mereka tidak mendukung kualitas hidup yang baik dalam perekonomian saat ini dan lebih banyak masalah dengan lingkungan kerja yang tidak bersahabat, masalah mental dan fisik, bahkan ketidakmampuan untuk mengekspresikan diri di tempat kerja dibandingkan dengan populasi umum (Carnegie, 2023).

PT X telah memproduksi armada kapal laut untuk menunjang stabilitas nasional selama berdiri. Pernyataan tersebut terlihat bahwa PT X merupakan penggerak dalam memperkuat kedaulatan maritim Indonesia, namun juga sangat membutuhkan kemampuan sumber daya manusia yang tahan akan stres kerja tinggi, fasilitas dan peralatan lain yang diperlukan. Karyawan akan mengalami stres kerja jika fasilitas tidak tercukupi. Kapasitas produksi saat ini hanya dua kapal per tahun, namun perusahaan menargetkan peningkatan kapasitas produksi menjadi empat kapal per tahun. Peningkatan kapasitas produksi ditujukan untuk menjawab tantangan industri maritim yang semakin berkembang. Peneliti menentukan subjek penelitian adalah pada karyawan divisi Kapal Perang PT X.

Tingginya stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi fisik dan mental yang terjadi ketika kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan (Gaffar, 2012). Menurut penjelasan Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul akibat korelasi seseorang dengan profesi.

Berdasarkan hasil survei demografi dapat diketahui bahwa penerapan stres kerja adalah sejauh mana seorang karyawan cenderung berpikir, baik berpikir positif maupun negatif. Cara berpikir ini akan menentukan apakah sumber stres dianggap sebagai ancaman atau tantangan bagi dirinya, sehingga menentukan respon stres yang positif atau negatif. Berkaitan dengan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah keadaan seseorang yang menguasai pikiran dan perasaan, sehingga membahayakan ketahanan seseorang dalam beradaptasi dan melakukan tugas pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Stres kerja adalah suatu keadaan yang selalu berubah dimana seseorang dihadirkan pada peluang atau desakan sumber daya dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2011). Stres kerja adalah suatu keadaan dinamis yang terjadi ketika seseorang merasakan adanya suatu harapan, hambatan atau dorongan yang berkaitan dengan sesuatu yang diinginkan atau dianggap sebagai sesuatu yang tidak pasti namun memiliki makna (Robbins, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, antara lain konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar (Robbins & Judge, 2014).

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda pemahaman (Rivai, 2015). Hasil penelitian dari Naibaho (2017) menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja

(Munandar, 2014). Fatika (2021) menunjukkan bahwa hasil uji signifikan parsial (Uji t) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap stres kerja dan komunikasi merupakan nilai tertinggi kedua bagi perawat di RSUD Petala Bumi. Sementara konflik kerja juga cukup besar mempengaruhi stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru (Hasby et al., 2017).

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang PT X, terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu konflik kerja dan beban kerja. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT X.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi jenis regresi. Metode ini bertujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan divisi kapal perang PT X. Partisipan dipilih dengan menggunakan *accidental sampling*. Dikatakan *accidental sampling* apabila pemilihan anggota sampelnya berdasarkan kebetulan dilakukan terhadap orang atau benda yang kebetulan dijumpai (Hardani, 2020).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja oleh Robbins (2019), skala konflik kerja oleh Rivai (2015), dan skala beban kerja oleh Munandar (2001).

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Hasil uji normalitas sebaran diketahui nilai signifikan (sig) *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,177 > 0,05$ maka data penelitian dikatakan terdistribusi secara normal. Hasil multikolinieritas diketahui bahwa konflik kerja (X1) dan beban kerja (X2) memperoleh hasil *Tolerance* sebesar $0,553 > 0,1$. Sedangkan hasil VIF diperoleh sebesar $1,807 < 10,00$ maka multikolinearitas tidak terjadi. Hasil autokorelasi diketahui bahwa Durbin-Watson (DW) sebesar 2,270 dengan jumlah variabel bebas (k) adalah 2 dan subjek (n) sebanyak 58. Jika $DU < DW < 4-DU$ maka memperoleh hasil autokorelasi $1,647 < 2,270 < 2,353$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Hasil heteroskedastisitas diketahui titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT X. Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama diketahui nilai *R Square* sebesar 0,651. Maka, dapat dilihat besarnya pengaruh variabel konflik kerja (X1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 65,1%. Hasil persamaan regresi linier dapat diartikan bahwa setiap peningkatan konflik kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja sebesar 1,045 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat menaikkan stres kerja. Maka, konflik kerja dapat menjadi prediktor terjadinya stres kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis minor kedua diketahui nilai *R Square* sebesar 0,441. Maka, dapat dilihat

besarnya pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 44,1%. Hasil persamaan regresi linier dapat diartikan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja sebesar 1,283 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menaikkan stres kerja. Maka, beban kerja dapat menjadi prediktor terjadinya stres kerja. Sementara, hasil uji hipotesis mayor diketahui nilai R Square sebesar 0,679. Maka, dapat dilihat besarnya pengaruh variabel konflik kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 67,9%. Hasil persamaan regresi linier dapat diartikan bahwa setiap peningkatan konflik kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,850 dan setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,436 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan beban kerja dapat menaikkan stres kerja. Maka, konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat menjadi prediktor terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi responden, diketahui bahwa divisi kapal perang memiliki karyawan dengan kategori jenis kelamin pada laki laki yang mendominasi sebanyak 100% (58 karyawan) dan kategori usia pada 31-40 tahun yang mendominasi sebanyak 58,6% (34 karyawan). Kemudian, kategori jabatan pada welder yang mendominasi sebanyak 41,4% (24 karyawan) dan kategori lama bekerja pada 1-10 tahun yang mendominasi sebanyak 74,1% (43 karyawan). Sedangkan, kategori status pernikahan sudah menikah 91,4% (53 karyawan).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan divisi kapal perang PT X tergolong kategori sedang sebanyak 41,38% (24 karyawan). Aspek tertinggi berada pada aspek tuntutan tugas dengan persentase sebesar 23%, diikuti aspek tertinggi kedua pada tuntutan peran sebesar 22%, aspek tertinggi ketiga pada struktur organisasi sebesar 21%, aspek tertinggi keempat pada kepemimpinan sebesar 19% dan aspek tertinggi kelima pada tuntutan antar pribadi sebesar 15%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan divisi kapal perang PT X

memiliki stres kerja tinggi yang didasarkan pada tuntutan tugas seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai, terlalu tingginya target dan tuntutan pekerjaan di perusahaan serta banyaknya jumlah tugas yang diberikan setiap harinya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel konflik kerja, menunjukkan bahwa tingkat konflik pada karyawan divisi kapal perang PT X tergolong kategori sedang sebanyak 36,21% (21 karyawan). Aspek tertinggi secara bersama-sama berada pada aspek perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja dan kesalahan dalam afeksi dengan persentase sebesar 24%, diikuti aspek tertinggi kedua pada kesalahan komunikasi sebesar 16% dan aspek tertinggi ketiga pada perbedaan tujuan sebesar 12%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan divisi kapal perang PT X memiliki konflik kerja tinggi yang didasarkan pada perbedaan dalam penilaian dan persepsi seperti terjadinya perdebatan, perbedaan evaluasi dan masukan serta pertentangan pendapat antara karyawan dengan atasan. Selanjutnya, pada interdependensi aktivitas kerja seperti karyawan saling bergantung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu merepotkan rekan kerja serta merasa terbebani jika harus menunggu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan, pada kesalahan afeksi seperti memperlakukan rekan kerja dengan kata-kata kasar, adanya rasa tidak dihargai oleh rekan kerja saat bekerja serta menyakiti perasaan rekan kerja dengan menyinggung secara terus menerus.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pada karyawan divisi kapal perang PT X tergolong kategori sedang sebanyak 41,38% (24 karyawan). Aspek tertinggi berada pada aspek kondisi pekerjaan dengan persentase sebesar 40%, diikuti aspek tertinggi kedua pada standar pekerjaan sebesar 33%, dan aspek tertinggi ketiga pada target yang harus dicapai sebesar 27%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan divisi kapal perang PT X memiliki beban kerja tinggi yang didasarkan pada kondisi pekerjaan seperti tugas yang diberikan secara tiba-tiba

bersifat mendadak, karyawan bekerja dengan waktu sesuka hatinya sehingga hasil kerja tidak maksimal serta karyawan sulit beradaptasi dengan teknologi baru di tempat kerja.

Berdasarkan hasil *crosstabulation* antara stres kerja dengan karakteristik jenis kelamin responden, didapatkan bahwa jenis kelamin paling banyak mengalami stres kerja yang sangat tinggi dan lebih dominan adalah laki laki. Selanjutnya, berdasarkan hasil *crosstabulation* antara stres kerja dengan karakteristik usia responden, didapatkan bahwa di usia 31-40 tahun paling banyak mengalami stres kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan usia 21-30 tahun dan 41-50 tahun.

Berdasarkan hasil *crosstabulation* antara stres kerja dengan karakteristik jabatan responden, didapatkan bahwa jabatan *welder*, kepala bengkel dan *GL Maintenance* yang paling banyak mengalami stres kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan jabatan *welder II*, *utilitas, blasting & painting*, *blasting & painting II*, *fitter plat III* serta inspektur K3. Selanjutnya, berdasarkan hasil *crosstabulation* antara stres kerja dengan karakteristik lama bekerja responden, didapatkan bahwa lama bekerja 1-10 tahun yang paling banyak mengalami stres kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan lama bekerja 11-20 tahun dan 21-30 tahun. Kemudian berdasarkan hasil *crosstabulation* antara stres kerja dengan karakteristik status pernikahan responden, didapatkan bahwa status pernikahan sudah menikah yang paling banyak mengalami stres kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan status pernikahan belum menikah.

DISKUSI

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama, besarnya pengaruh variabel konflik kerja (X1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 65,1%. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Naibaho, 2017; Anuari et al, 2017; Stanley & Syahrian, 2021). Memahami stres kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan karena stres mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kehidupan dan

perkembangan baik secara individu maupun organisasi. Khan dan Quin mengatakan stres kerja merupakan faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan (dalam Wijono, 2010).

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor kedua, besarnya pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 44,1%. Robbins (2010) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang memiliki hubungan pada suatu pekerjaan yang dimana tiap individu menyampaikan penilaian mengenai jumlah tuntutan tugas atau suatu kegiatan yang memerlukan tenaga fisik dan mental untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik yang berpengaruh positif maupun negatif terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan Divisi *Quality Assurance and Quality Control* PT. PAL Indonesia (Persero). Selanjutnya, menurut hasil penelitian oleh Fatika (2021) bahwa hasil beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, terlihat dari karyawan Kantor Kecamatan Binjai Kota mengalami stres kerja akibat mengerjakan banyak pekerjaan, target yang tinggi dan pekerjaan yang datang setiap harinya secara tidak menentu.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor, besarnya pengaruh variabel konflik kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 67,9%. Konflik kerja muncul karena adanya kondisi yang mendasari (*antecedent conditions*), kondisi seperti ini juga sebagai sumber stres kerja (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, Manuaba (dalam Ambarwati, 2014) menjelaskan bahwa persyaratan target produksi perusahaan yang harus dipenuhi oleh karyawan seringkali melibatkan beban kerja di luar kemampuan karyawan atau sering dilakukan pada saat produksi sehingga karyawan harus bekerja secara bersamaan selama produksi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa hasil beban kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap stres kerja (Hasby et al, 2017). Selanjutnya, menurut hasil

penelitian oleh Wijaya & Manalu (2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor eksternal yaitu kehidupan sosial dan faktor lingkungan.

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan di atas, konflik kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan sikap pimpinan (Robbins, 2010). Sedangkan, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2009), antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT X dengan sumbangan efektif sebesar 65,1%; pengaruh beban kerja terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT X dengan sumbangan efektif sebesar 44,1%; dan pengaruh konflik kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT X dengan sumbangan efektif sebesar 67,9%.

Untuk meringankan stres kerja, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berperan dalam konflik kerja. Aspek yang paling tinggi pada konflik kerja adalah perdebatan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan, saling bergantung satu sama lain atau merepotkan rekan kerja dan menyakiti perasaan rekan kerja. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan seperti (1) *Sharing Session*, bertukar pengetahuan, pengalaman dan evaluasi kegiatan dalam seminggu; (2) Pelatihan atau *Workshop*, meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi karyawan. Sedangkan,

aspek yang paling tinggi pada beban kerja adalah kondisi pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan seperti memberikan kesempatan pada karyawan untuk (1) Pengembangan Karir; (2) Promosi Jabatan; (3) Penghargaan atau *Reward*.

Beberapa hal yang dapat dilakukan karyawan ketika terjadi konflik kerja yang terdapat pada kesalahan komunikasi seperti (1) membangun hubungan yang baik antar karyawan; (2) merefleksikan atau introspeksi diri. Hal-hal lain yang dapat dilakukan karyawan ketika mengalami beban kerja terdapat pada standar pekerjaan seperti (1) *Daily Log*, mencatat aktivitas serta waktu yang dihabiskan dalam bekerja sehari-hari; (2) manajemen waktu, mengelola dan memfokuskan waktu untuk kegiatan produktif.

Penelitian selanjutnya hendaknya memperhatikan variabel lainnya misalnya waktu kerja, sikap pimpinan, balas jasa dan masalah keluarga dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memberikan informasi dan pengetahuan tentang stres kerja.

REFERENSI

- Ambarwati, F. R. (2014). *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. Yogyakarta: Pranama Ilmu.
- Anuari, R., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 102–109.
- Carnegie, M. (2023). Are Gen Z The Most Stressed Generation In The Workplace? <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
- Fatika, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota*. Skripsi. Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan*

- Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 884–898.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Naibaho, R. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Kcp Stabat*. Skripsi. Ekonomi, Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pratiwi, S. H. P. (2020). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Masa Kerja Dengan Stress Kerja di PT. PAL Indonesia (Divisi Quality Assurance and Quality Control)*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen (Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas (Keduabelas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stanley, J., & Syahrin. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja*. *E Jurnal Manajemen TSM*, 1(3), 79–88.
- Wijaya, R., & Manalu, H. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Inti Karet*. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 39.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zulfikar, F. (12 September 2023). *Dari Gaji hingga Tekanan Atasan, Gen Z Jadi Kaum Paling Stres di Tempat Kerja?* DetikEdu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>