

**PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI BAGIAN TATA PEMERINTAHAN KOTA DI
KANTOR WALIKOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT, WORK COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT
ON JOB STRESS AMONG EMPLOYEES OF THE CITY GOVERNANCE DIVISION AT MANADO
MAYOR'S OFFICE*

Oleh:

Yoel Jonathan Soepriadi¹

Victor P. K. Lengkong²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹yoelsoepriadi062@student.unsrat.ac.id

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Secara parsial, Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, sedangkan Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Stres Kerja sebesar 43,8%, sedangkan 56,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan dalam upaya pengelolaan Stres Kerja pegawai.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Abstract: This study aims to determine and analyze the influence of Work Conflict, Work Communication, and Work Environment on Job Stress among employees of the City Governance Division at Manado Mayor's Office, both simultaneously and partially. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 50 employees of the City Governance Division at Manado Mayor's Office. A saturated sampling technique was applied, whereby the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that Work Conflict, Work Communication, and Work Environment simultaneously have a significant influence on Job Stress. Partially, Work Conflict has a positive and significant influence on Job Stress, while Work Communication and Work Environment have positive but insignificant influences on Job Stress. The coefficient of determination indicates that Work Conflict, Work Communication, and Work Environment explain 43.8% of the variation in Job Stress, while the remaining 56.2% is explained by other factors outside the research model. These findings indicate that Work Conflict is the primary factor that needs to be considered in managing employee Job Stress.

Keywords: Work Conflict, Work Communication, Work Environment, Job Stress

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada organisasi sektor publik. Dalam instansi pemerintahan, pegawai tidak hanya melaksanakan pekerjaan administratif,

tetapi juga mendukung pelayanan publik, koordinasi kebijakan, serta berbagai fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan kondisi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk tekanan yang dapat muncul selama pelaksanaan tugas. Kasmir (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi karena berperan dalam melaksanakan, mengelola, dan mengarahkan kegiatan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu persoalan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah stres kerja. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, hubungan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja memberikan tekanan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam organisasi pemerintahan, stres kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena pegawai dituntut bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan. Menurut Hasibuan (2021), stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan psikologis seseorang sehingga dapat berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Konflik kerja menjadi salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan munculnya stres kerja. Dalam pelaksanaan pekerjaan, konflik dapat muncul melalui perbedaan pendapat, ketidaksesuaian tujuan, konflik interpersonal, konflik tugas, maupun ketegangan hubungan kerja. Kondisi tersebut dapat menambah tekanan psikologis karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menghadapi dinamika hubungan dan koordinasi dalam organisasi. Penelitian Aprizon & Onsardi (2025), Yanita & Nasution (2022), serta Pratama & Fuadati (2021) menunjukkan bahwa konflik interpersonal atau konflik kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan stres kerja.

Selain konflik kerja, komunikasi kerja juga menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan pemerintahan. Komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi, arahan, koordinasi, umpan balik, dan hubungan antarpegawai. Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat membantu pegawai memahami pekerjaan, sedangkan hambatan dalam penyampaian informasi dapat mengganggu koordinasi dan meningkatkan tekanan dalam penyelesaian tugas. Penelitian Yanita & Nasution (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan Naji dkk. (2022) mengaitkan komunikasi organisasi dengan bahaya psikososial pekerja.

Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja maupun kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, kenyamanan, dan keamanan kerja. Penelitian Yuliyanti dkk. (2024) dan Suspahariati dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sebaliknya, Putri & Afriyeni (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam model penelitiannya.

Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado merupakan salah satu bagian di lingkungan Sekretariat Daerah yang memiliki aktivitas administrasi dan koordinasi yang cukup tinggi. Berdasarkan data Sekretariat Daerah Kantor Walikota Manado tahun 2026, Bagian Tata Pemerintahan memiliki 50 pegawai, jumlah terbesar dibandingkan bagian lainnya. Bagian ini berhubungan dengan berbagai perangkat daerah dan dituntut memastikan pelaksanaan tugas pemerintahan berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai menghadapi tuntutan terhadap ketelitian, koordinasi, penyampaian informasi, serta penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu.

Pada Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado, hasil observasi awal menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara umum telah berjalan cukup baik, tetapi pegawai tetap menghadapi tekanan yang berkaitan dengan tenggat waktu, perubahan regulasi, keterlambatan data, koordinasi lintas perangkat daerah, dan pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya merata. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi kerja yang relatif mendukung dengan tekanan kerja yang masih dirasakan pegawai.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
2. Menganalisis pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
4. Menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam organisasi karena sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana, pengelola, sekaligus penggerak berbagai aktivitas organisasi. Kasmir (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Sinambela (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai praktik dan kebijakan yang harus diselaraskan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan kondisi pertentangan yang terjadi dalam organisasi akibat adanya perbedaan kepentingan, tujuan, nilai, persepsi, maupun komunikasi antarindividu atau kelompok. Menurut Mangkunegara (2021), konflik merupakan fenomena yang umum terjadi dalam organisasi akibat perbedaan kepentingan, komunikasi, maupun persepsi. Sutrisno (2022) menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan kondisi pertentangan dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, nilai, maupun komunikasi yang tidak efektif.

Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja merupakan proses hubungan dan interaksi antarindividu dalam organisasi, baik secara lisan maupun tulisan, yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sinambela (2021) menjelaskan bahwa komunikasi kerja berkaitan dengan hubungan antarpegawai, koordinasi kerja, kerja sama tim, serta interaksi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kelancaran komunikasi membantu pegawai memahami instruksi, memperoleh informasi, memberikan umpan balik, serta melakukan koordinasi. Sebaliknya, hambatan komunikasi atau ketidakjelasan penyampaian informasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, ketidakpastian, maupun konflik yang dapat meningkatkan tekanan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan maupun tekanan kerja. Priansa (2022) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja, suasana kerja, dan kondisi sosial dalam organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Menurut Hasibuan (2021), stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan psikologis seseorang sehingga berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kasmir (2022) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui lima indikator, yaitu beban kerja berlebihan, tekanan waktu kerja, kelelahan kerja, kecemasan dalam bekerja, dan ketegangan emosional.

Penelitian Terdahulu

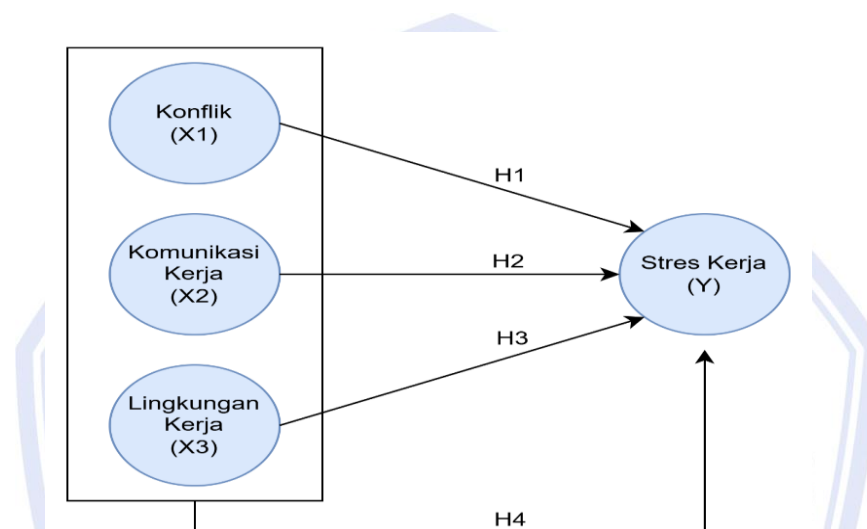
Penelitian Aprizon & Onsardi (2025) bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan kemampuan kerja terhadap stres kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu konflik interpersonal, beban kerja, dan kemampuan kerja. Metode pengumpulan data berupa observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Secara keseluruhan, konflik interpersonal, beban kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di RBTV Kota Bengkulu.

Penelitian Yuliyanti, Yulianto, dan Wicaksono (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III dan sampel

pada penelitian ini ada 84 responden. Metode sampel yang digunakan adalah Teknik Probability Sampling dari Sugiyono (2017). Teknik analisa data menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. (b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian secara bersama-sama menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Penelitian Sualang, Trang, dan Taroreh (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung, dengan jumlah sampel 50 kuesioner yang dikembalikan dan diisi lengkap serta layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Peneliti (2026)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Konflik Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
- H2: Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.
- H4: Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan metode survei. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hipotesis serta menganalisis pengaruh Konflik Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Stres Kerja (Y) pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado sebanyak 50 orang, yang mencakup pegawai yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan sampling jenuh (total sampling) atau pendekatan sensus. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 50 orang.

Data dan Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data sekunder diperoleh dari dokumen instansi dan literatur ilmiah yang meliputi data jumlah dan profil pegawai, struktur organisasi, buku, jurnal, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Kuesioner disusun dalam bentuk tertutup dan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Observasi dilakukan terhadap kondisi lingkungan kerja serta interaksi antarpegawai untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi fisik tempat kerja, pola komunikasi, interaksi kerja, dan kondisi yang berkaitan dengan stres kerja. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, pembagian tugas, serta dokumen resmi dan literatur ilmiah yang relevan.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Konflik Kerja (X1)	Kondisi ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, maupun komunikasi yang kurang efektif.	1. Perbedaan pendapat antarpegawai; 2. Ketidaksesuaian tujuan kerja; 3. Konflik interpersonal; 4. Konflik tugas; 5. Ketegangan hubungan kerja.
Komunikasi Kerja (X2)	Proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien.	1. Kejelasan informasi; 2. Ketepatan penyampaian pesan; 3. Keterbukaan komunikasi; 4. Umpan balik; 5. Kelancaran arus komunikasi.
Lingkungan Kerja (X3)	Segala kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	1. Kondisi fisik tempat kerja; 2. Hubungan antarpegawai; 3. Dukungan atasan; 4. Kenyamanan kerja; 5. Keamanan lingkungan kerja.
Stres Kerja (Y)	Kondisi tekanan fisik dan psikologis yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan dalam menghadapinya.	1. Beban kerja berlebihan; 2. Tekanan waktu kerja; 3. Kelelahan kerja; 4. Kecemasan dalam bekerja; 5. Ketegangan emosional.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Uji validitas diterapkan guna mengukur sah tidaknya setiap pernyataan, di mana sebuah item dinyatakan valid apabila nilai Significance (Sig.) < 0,05.

Uji Reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($> 0,60$) untuk mengukur konsistensi jawaban responden.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.
2. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena hubungan yang terlalu tinggi antarvariabel bebas dapat mengganggu ketepatan hasil analisis. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara regression standardized predicted value dan regression standardized residual.

Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Persamaan regresi berganda digunakan dalam analisis regresi untuk mendapatkan wawasan tentang korelasi antara variabel terikat (variabel yang akan diprediksi) dan satu atau lebih variabel bebas (dikenal sebagai prediktor).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	= Stres Kerja
X1	= Konflik
X2	= Komunikasi
X3	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta (jika nilai x sebesar 0, maka y akan sebesar a atau konstanta)
b1, b2, b3	= Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
e	= error

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sementara itu, koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji T dan Uji F

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Sig. Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	5	0,000	0,840	Valid dan Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	5	0,000	0,859	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5	0,000	0,884	Valid dan Reliabel
Stres Kerja (Y)	5	0,000	0,858	Valid dan Reliabel

Sumber: Olah Data (2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel konflik kerja, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	50
Test Statistic	0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,098 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

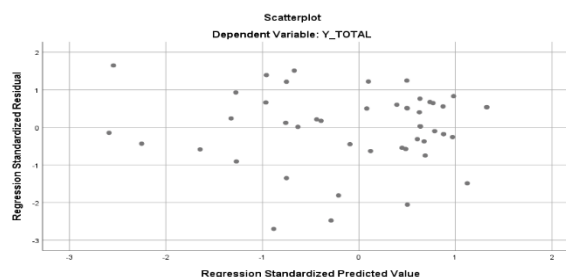
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Status
	Tolerance	VIF	
Konflik Kerja (X1)	0,581	1,720	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Kerja (X2)	0,511	1,957	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,523	1,913	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, Konflik Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,581 dan *VIF* sebesar 1,720, Komunikasi Kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,511 dan *VIF* sebesar 1,957, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,523 dan *VIF* sebesar 1,913. Seluruh nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan seluruh nilai *VIF* berada di bawah 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen masih memiliki informasi yang cukup berbeda dan dapat digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan Stres Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,487	—	—
Konflik Kerja (X1)	0,560	0,001	Positif dan signifikan
Komunikasi Kerja (X2)	0,229	0,224	Positif, tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,013	0,943	Positif, tidak signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,487 + 0,560X_1 + 0,229X_2 + 0,013X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,487 menunjukkan nilai Stres Kerja ketika Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja diasumsikan bernilai nol.
2. Koefisien Konflik Kerja sebesar 0,560 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan Konflik Kerja sebesar satu satuan, dengan variabel lain dianggap tetap, akan diikuti peningkatan Stres Kerja sebesar 0,560 satuan.
3. Koefisien Komunikasi Kerja sebesar 0,229 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan Komunikasi Kerja sebesar satu satuan, dengan variabel lain dianggap tetap, secara model akan diikuti peningkatan Stres Kerja sebesar 0,229 satuan. Namun, pengaruh tersebut belum dapat dinyatakan bermakna secara statistik karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
4. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,013 juga menunjukkan arah positif. Setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, dengan variabel lain dianggap tetap, secara model diikuti peningkatan Stres Kerja sebesar 0,013 satuan. Namun, koefisien tersebut sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dari ketiga variabel independen, Konflik Kerja menunjukkan koefisien regresi terbesar dan merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Keterangan	Nilai
R	0,662
R Square	0,438
Adjusted R Square	0,401
Std. Error of the Estimate	2,732

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Nilai R Square sebesar 0,438 menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 43,8% variasi Stres Kerja, sedangkan 56,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Skripsi menyebut faktor lain tersebut antara lain beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, tuntutan peran, dan faktor personal pegawai.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Stres Kerja menjadi sebesar 40,1%. Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,732 menunjukkan besarnya kesalahan standar estimasi model dalam memprediksi nilai Stres Kerja.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	267,070	3	89,023	11,930	0,000
Residual	343,250	46	7,462		
Total	610,320	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F sebesar 11,930 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dengan demikian, H4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel dipertimbangkan secara bersama-sama, model mampu menjelaskan perubahan Stres Kerja secara signifikan. Artinya, Stres Kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan satu aspek kondisi kerja, tetapi dapat dikaitkan dengan kombinasi dinamika konflik, proses komunikasi, dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Hipotesis	Hubungan Variabel	B	Sig.	Keputusan
H1	Konflik Kerja → Stres Kerja	0,560	0,001	Diterima
H2	Komunikasi Kerja → Stres Kerja	0,229	0,224	Ditolak
H3	Lingkungan Kerja → Stres Kerja	0,013	0,943	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konflik Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,560 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Konflik Kerja yang dialami pegawai, maka Stres Kerja cenderung semakin meningkat. Oleh karena itu, H1 diterima.
2. Komunikasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi $0,224 > 0,05$. Koefisien positif menunjukkan adanya arah hubungan positif dalam model, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa Komunikasi Kerja memengaruhi Stres Kerja secara parsial. Dengan demikian, H2 ditolak.
3. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi $0,943 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan arah pengaruh positif yang sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Lingkungan Kerja tidak terbukti memengaruhi Stres Kerja secara parsial dan H3 ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, hanya Konflik Kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Sementara itu, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan secara individual.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado. Hal ini menandakan semakin tinggi konflik kerja yang dirasakan pegawai, maka Stres Kerja cenderung meningkat. Konflik kerja dapat muncul dalam bentuk perbedaan pendapat, ketidaksesuaian tujuan kerja, perbedaan cara menyelesaikan pekerjaan, konflik interpersonal, maupun ketegangan hubungan kerja. Kondisi tersebut dapat menciptakan tekanan psikologis karena pegawai tidak hanya menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dinamika hubungan dan koordinasi dengan pegawai lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aprizon & Onsardi (2025), Yanita & Nasution (2022), serta Pratama & Fuadati (2021) yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal atau konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Wati dkk. (2021) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara konflik kerja dan stres kerja. Dengan demikian, Konflik Kerja merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya mengurangi tekanan kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja belum menjadi faktor utama yang menjelaskan perubahan Stres Kerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dipahami karena komunikasi kerja pada objek penelitian secara umum telah berjalan dengan baik melalui arahan langsung, rapat, disposisi, maupun koordinasi antarpegawai. Dengan demikian, komunikasi pada objek penelitian lebih berfungsi sebagai sarana pendukung pelaksanaan tugas daripada sebagai sumber utama stres kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan Yanita & Nasution (2022) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, serta Naji dkk. (2022) yang mengaitkan komunikasi organisasi dengan bahaya psikososial pekerja. Namun, Nurhidayat (2022),

Makkira dkk. (2022), serta Natania & Sugandha (2024) menunjukkan bahwa komunikasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung proses dan kinerja pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi Stres Kerja secara individual. Kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, dukungan atasan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan kerja pada umumnya telah mendukung pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Yuliyanti dkk. (2024) dan Suspahariati dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan Putri & Afriyeni (2022) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam model penelitiannya. Malonda dkk. (2025) juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Dengan demikian, pada objek penelitian ini Lingkungan Kerja lebih berperan sebagai kondisi pendukung daripada sebagai faktor utama yang menentukan Stres Kerja.

Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak hanya berkaitan dengan satu kondisi kerja, tetapi terbentuk dari kombinasi berbagai kondisi dalam organisasi. Konflik Kerja dapat menambah tekanan psikologis, Komunikasi Kerja berkaitan dengan proses penyampaian informasi dan koordinasi, sedangkan Lingkungan Kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pengelolaan Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado perlu dilakukan secara menyeluruh. Namun, berdasarkan hasil parsial, perhatian utama perlu diarahkan pada pengelolaan Konflik Kerja, karena variabel tersebut merupakan satu-satunya variabel yang terbukti berpengaruh signifikan secara individual terhadap Stres Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang dirasakan pegawai, maka stres kerja cenderung meningkat. Konflik yang berkaitan dengan perbedaan pendapat, ketidaksesuaian tujuan, konflik interpersonal, konflik tugas, dan ketegangan hubungan kerja dapat menjadi sumber tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Komunikasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi Stres Kerja secara individual. Kondisi komunikasi yang secara umum telah berjalan dengan baik cenderung lebih berperan dalam mendukung koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi Stres Kerja secara individual. Kondisi lingkungan kerja yang relatif mendukung lebih berperan sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Tata Pemerintahan Kota di Kantor Walikota Manado perlu meningkatkan pengelolaan konflik kerja melalui pembagian tugas yang lebih jelas, koordinasi yang lebih teratur, dan penyelesaian perbedaan pendapat secara terbuka, sehingga konflik tidak berkembang menjadi tekanan kerja yang lebih besar.

2. Komunikasi kerja yang telah berjalan dengan baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penyampaian arahan dan informasi yang jelas, tepat waktu, serta koordinasi antarpegawai yang konsisten untuk mengurangi kemungkinan kesalahpahaman dan pengulangan pekerjaan.
3. Kondisi lingkungan kerja perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya dalam aspek hubungan antarpegawai, dukungan atasan, kenyamanan, keamanan, serta fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas.
4. Pengelolaan Stres Kerja perlu dilakukan melalui perencanaan pekerjaan yang lebih baik, pembagian beban kerja yang sesuai, serta peningkatan kerja sama antarpegawai agar tekanan pekerjaan dapat dikelola secara lebih efektif.
5. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden serta memasukkan variabel lain yang dapat memengaruhi Stres Kerja, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tuntutan peran, maupun faktor individual. Pengumpulan data juga dapat dilengkapi dengan wawancara agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprizon, & Onsardi. (2025). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada RB TV Di Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 6(1), 328–339. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/7622>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/amar/article/view/141>
- Malonda, P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 896–907. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/61244/49094>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Alazzani, A., Brough, P., Saleem, M. S., Mohyaldinn, M. E., & Alzoraiki, M. (2022). Do Leadership, Organizational Communication, and Work Environment Impact Employees' Psychosocial Hazards in the Oil and Gas Industry? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4432–4452. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9027864/>
- Natania, E., & Sugandha. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elegance Automobile. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–9. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2939>
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/480>
- Pratama, A. N., & Fuadati, S. R. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stress Kerja UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(9), 1–21. <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/480>
- Priansa, D. J. (2022). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 1(4), 725–739. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/166>

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sualang, L. A., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 1321–1331. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/33004>

Suspahariati, S., Nurcahyani, D., & Rahma, N. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 14–19. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/814>

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manager Universitas IBN Khaldun*, 4(4), 383–388. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6000>

Yanita, & Nasution, F. S. (2022). The Effect of Interpersonal Conflict, Workload and Communication on Employees Work Stress at PT. Satya Kisma Business in Labuhanbatu Selatan District. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(6), 1287–1299. <https://radjapublika.com/index.php/IJEBA/article/view/5>

Yuliyanti, I. D., Yulianto, H., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 5(1), 13–19. <https://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jies/article/view/379>