

## **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO IV (PERSERO) UNIT TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

*Hardiani, Muhammad Irwan Nur Muhiddin, Harianty Sutrisno, Arya Pandik*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Terminal Petikemas Makassar (PELINDO IV).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan terminal petikemas makassar (PELINDO IV) sebanyak 158 (Data Desember 2016). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 dengan metode pengambilan, *simple random sampling* dengan rumus *slovin*. Metode pengumpulan data melalui observasi dan koesioner, selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 21.

Berdasarkan hasil secara parsial atau uji t, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil t-hitung (5,003) > t-tabel (2,001) sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Stres Kerja menunjukkan hasil bahwa t-hitung (0,301) < t-tabel (2,001) sehingga dikatakan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001,). Dalam (Septianto, 2010) Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sum bangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2004:67) dalam (Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, 2014).

#### **Rumusan Masalah**

berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Terminal Petikemas Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Terminal Petikemas Makassar?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Tinjauan Teoritis**

**Lingkungan kerja**

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan social kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991).

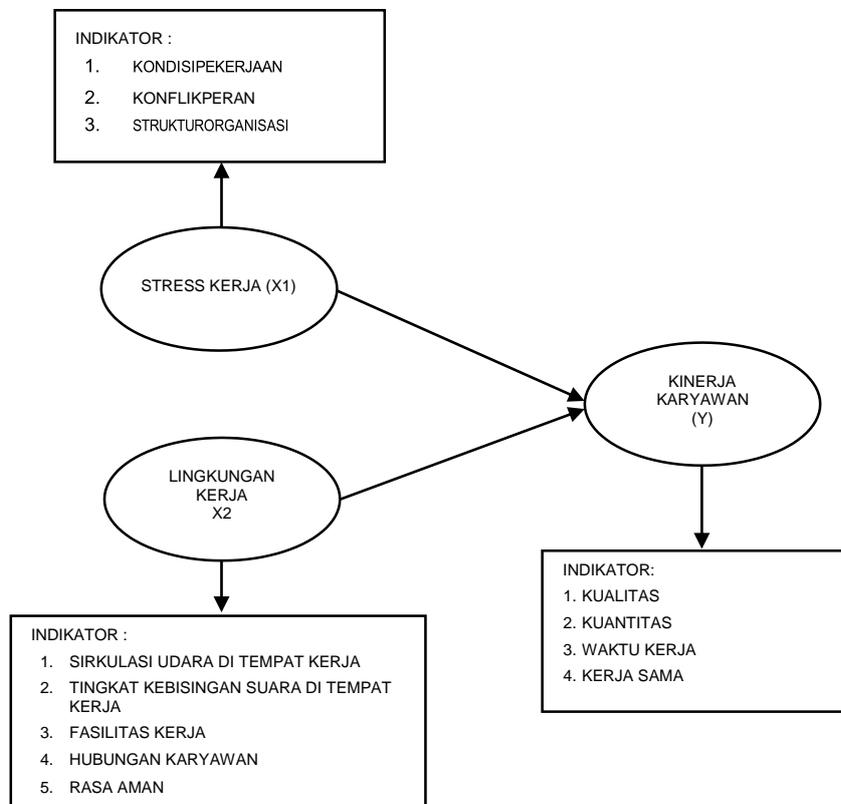
**Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005). Dalam (Mahardiani & Pradhanawati, 2013)

**Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2004) dalam (Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, Kunci, Kerja Fisik, Kerja Non Fisik, & Karyawan, 2014) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

**Kerangka Konseptual**



**Hipotesis**

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah

sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

- H1** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR  
**H2** : Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

## **Metode Penelitian**

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Berdasarkan penelitian populasi tersebut maka populasi pada perusahaan terminal petikemas Makassar sebanyak 158 karyawan.

#### **Sampel**

Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari perusahaan terminal petikemas makassar. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

N = ukuran populasi

n = jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (10%) maka jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus diatas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{158}{2,58}$$

$$n = 61$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 responden PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) TPM

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan Analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeksripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2012).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diuji dengan tingkat signifikansi 0,05. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda ini dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2007) dalam (Muliari, dan Setiawan, 2011):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

- Y = Kinerja karyawan.
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Stress Kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk Stress Kerja
- e = Standar Error

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Apabila t table > t hitung, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, apabila t table < t hitung, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

#### Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen untuk diuji secara bersama-sama, terhadap variabel dependen (Widodo, 2012). Kreteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F tabel > F hitung, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, apabila F table < F hitung, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=0,05$ ) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ha ditolak dan H1 diterima.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION	KETERANGAN
X1	X1.1	0.512	VALID
	X1.2	0.692	VALID
	X1.3	0.465	VALID
	X1.4	0.649	VALID
	X1.5	0.610	VALID
X2	X2.1	0.478	VALID
	X2.2	0.535	VALID
	X2.3	0.023	TIDAK VALID
	X2.4	0.624	VALID
	X2.5	0.492	VALID
Y	Y1.1	0.628	VALID
	Y1.2	0.607	VALID
	Y1.3	0.398	VALID
	Y1.4	0.359	VALID

	Y1.5	0.375	VALID
--	------	-------	-------

Sumber: data primer (kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa ada indikator dalam penelitian yang valid dan yang tidak valid. Untuk variabel X1 (Stres Kerja), indikator yang valid adalah X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5. Untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja), indikator yang valid adalah X2.1, X2.2, X2.4, X2.5. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) berikut adalah indikator yang valid Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5. Dari data diatas adapun yang tidak valid yaitu X2.3 karena nilai *Corrected item-total correlation* lebih rendah dari 0,30.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* >0.60.

Tabel Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL	<i>Cronbach's alpha</i>	KETERANGAN
X1 (Stres Kerja)	0.802	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	0.662	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0.704	Reliabel

Sumber: Data primer (kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan apa yang ditampilkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60, sehingga setiap variabel tersebut layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,084	2,219		3,644	,001
1 X1	,116	,054	,202	2,126	,038
X2	,678	,100	,645	6,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 8,804 + 0,116X1 + 0,678X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 8,804 artinya, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0 maka nilai konstanta dapat diabaikan.

b1 = koefisien regresi X1 sebesar 0,116 menyatakan bahwa apabila variabel penelitian terhadap Stres Kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,116 satuan dengan asumsi X2 konstan.

b2 = koefisien regresi X2 sebesar 0,678 menyatakan bahwa apabila variabel penelitian terhadap Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,678 satuan dengan asumsi X1 konstan.

Hasil analisis regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel, dimana keduanya bertanda positif.

Selain itu dari kedua nilai antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat perbedaan dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien masing-masing, dimana  $0,678 > 0,116$ .

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,542	,526	1,41117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,542. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni stres kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi pada perubahan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 54,2%, sedangkan 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

## Pembahasan

### Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,223	2	67,111	33,700	,000 <sup>b</sup>
	Residual	113,511	57	1,991		
	Total	247,733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data primer (kuesioner) diolah 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas, diketahui bahwa F hitung sebesar 33,700 dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

### Uji T

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel stres kerja dan Lingkungan Kerja. Dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan.

Tabel Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,084	2,219		3,644	,001
1 X1	,116	,054	,202	2,126	,038
X2	,678	,100	,645	6,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data primer (kuesioner) diolah 2018

Pengaruh dari masing-masing variabel stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas stres kerja (X1) yaitu  $0,038 < 0,05$  dan nilai probabilitas Lingkungan Kerja (X2) yaitu  $0,000 < 0,005$ .

Variabel stres kerja dengan t hitung ( $2,126 > t$  tabel (2000)) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Selain itu nilai probabilitas stres kerja (X1)  $0,038 < 0,005$  menunjukkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Pada variabel Lingkungan Kerja, t hitung ( $6,808 > t$  tabel (2000)) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai probabilitas Lingkungan Kerja (X2)  $0,000 < 0,005$  juga menunjukkan bahwa X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas adalah variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan variabel stres kerja (X1) yaitu  $6,808 > 2,126$ .

### Interpretasi Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk stress kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,116, selain itu nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi, maka diperoleh koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,678, selain itu nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai dan dapat diketahui pula bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) apabila dibandingkan dengan variabel lainnya. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi yang paling kecil dari variabel stress kerja ( $X_1$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,038.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Stress Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian yakni PT. PELINDO IV (Persero) Unit TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR diharapkan untuk terus menjaga kondisi psikologis karyawan agar dalam bekerja stress kerja tidak mempengaruhi menurunnya Kinerja karyawan dan menjaga lingkungan agar tetap menjadi sebagai motivasi untuk tetap menjaga kinerja karyawan tetap tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya menambah variabel baik independen ataupun menambah variabel moderasi dalam model penelitian serta variasi-variasi lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(2).
- Herlambang, A., Mochammad, G., Gunawan, A. M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Agustus*, 13(1).
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (n.d.). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja The Influence of Ability, Effort and Support of Organization to E mployee' s Performance, 64– 83.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.
- Manajemen, J., Rizkiyani, D., Fakultas, A., Jurusan, E., Universitas, M., Maranatha, K., ... Kristen, U. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada, 12(1), 27–44.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Nur, S., Konflik, S. K., Ekonomi, F., Bisnis, D., Sarjana, P., Manajemen, M., ... Manado, R. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 7391(3), 739–749.
- Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, N., Kunci, K., Kerja Fisik, L., Kerja Non Fisik, L., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja