

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PENERBIT ERLANGGA CABANG
YOGYAKARTA**

Shafira Yuliana

Supardi

Mona Wulandari

shafirayg203@gmail.com

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan alat bantu kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *simple random sampling* kepada 100 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : *konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan, mediasi.*

Abstract: This study aims to analyze the effect of work conflict and work stress on the performance of employees of PT. Penerbit Erlangga Yogyakarta Branch. This study uses a quantitative approach, where data and information are collected through surveys with questionnaire tools. The sampling technique in this study uses Probability Sampling technique with simple random sampling type to 100 respondents. The data analysis method used in this study is multiple regression analysis. Based on the results of the research and analysis that has been done, it is concluded that work conflict and work stress have a significant positive effect on employee performance simultaneously or partially.

Keywords: work conflicts, job stress, employee performance, mediation.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan perlu untuk dikelola dengan baik, sehingga akan tercipta suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. Penerbit Erlangga memiliki kantor cabang hampir di seluruh provinsi di Indonesia, salah satunya berada di Yogyakarta. Kota Yogyakarta juga dikenal memiliki sistem dan suasana belajar yang unggul, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah, sampai perguruan tinggi. PT. Penerbit Erlangga dibagi menjadi 4 wilayah region, dan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta masuk kedalam wilayah region 3 bersama dengan cabang Semarang, Jakarta 3, Samarinda, dan Pontianak. Cabang Yogyakarta mendapatkan peringkat kedua terbaik di wilayah region jika diukur dari tingkat penjualannya (*data internal tidak bisa dilampirkan. Sumber : HRD (Human Resources Development) Cab Yogyakarta*).

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara kepada *HRD* adalah konflik kerja dan stres yang terjadi pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta berdampak pada kinerja karyawan. Semakin tinggi konflik yang dialami karyawan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan terpenuhi. Penurunan kinerja yang mereka alami disebabkan oleh adanya kesenjangan atau perbedaan pendapat antar karyawan dari level atas sampai dengan level terbawah, tuntutan pekerjaan yang semakin berat, kebijakan perusahaan yang harus selalu diikuti, masalah yang mereka hadapi diluar pekerjaan, serta rasa toleransi dari rekan kerja yang kurang, hal-hal tersebut itu bisa disebut dengan konflik kerja.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan baik adalah karyawan tersebut mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan kontribusi yang sudah dilakukan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Perkembangan informasi dan teknologi yang semakin maju dan pesat memberikan dampak pada beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan diharuskan untuk bekerja secara maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batasan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebihan tersebut bisa saja menjadi tekanan yang akan memicu stress pada karyawan. Akibat dari stress yang terjadi pada karyawan bisa saja membuat kinerja daripada karyawan tersebut menurun. Perusahaan harus terus berupaya mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak akan terjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja daripada karyawan yang nantinya juga akan berdampak pada perusahaan.

PT. Penerbit Erlangga dalam mencapai tujuannya mempunyai misi memberi solusi kepada setiap orang (pelajar, pendidik, professional, orang tua dan umum) yang menghadapi masalah dalam mencari dan mengejar ilmu pengetahuan dengan cakupan Asia. Dalam budaya kerja, PT Penerbit Erlangga berusaha menerapkan *Professionalism* (detil, teliti, memberdayakan, kerja keras dan kerja cerdas, kerja tim, keseimbangan antara prestasi dan keluarga), *Integrity* (disiplin, jujur, bisa dipercaya, ulet, gigih, dan komit), *Continous Improvement* (inisiatif untuk belajar terus menerus, kreatif, dan inovatif), *Service Excellence* (berikan yang terbaik, bertanggung jawab hingga tuntas, jawab kebutuhan pelanggan), *Passion* (sepenuh hati dan bergairan).

Adanya visi, misi, dan budaya kerja tersebut, mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Terkadang target pekerjaan yang ditentukan manajemen dapat mendorong karyawan untuk berkompetisi dan berprestasi. Namun, tidak sedikit karyawan yang merasakan adanya konflik dan stress yang bersumber dari pekerjaan. Konflik dan stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan atas pekerjaan yang tidak dapat mereka selesaikan dan penuh secara maksimal. Oleh sebab itu, penting bagi PT Penerbit Erlangga untuk bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga akan mengurangi tingkat konflik dan stress yang dialami karyawan.

I. Kajian Pustaka

1.1 Konflik Kerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan konflik kerja sebagai situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama yang memiliki perbedaan status, tujuan, nilai, dan prestasi yang berbeda. Seberapa jauh konflik terjadi tergantung kepada seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan yang lainnya, atau mencoba mengendalikan sumber-sumber vital perusahaan.

1.1.1 Bentuk-bentuk Konflik

Bentuk konflik dalam batasan pengaruhnya terhadap perusahaan (Rivai, 2010) :

- a. Konflik fungsional
- b. Konflik disfungsional
- c. Konflik dan kinerja perusahaan

Konflik dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok (Rivai, 2010), yaitu:

- a. Berdasarkan pelakunya
- b. Berdasarkan penyebabnya
- c. Berdasarkan akibatnya

1.1.2 Jenis-jenis Konflik

Rivai (2010) membagi konflik menjadi 6 jenis yaitu :

- a. Konflik dalam diri seseorang
- b. Konflik antar individu

- c. Konflik antar anggota kelompok
- d. Konflik antar kelompok
- e. Konflik intraperusahaan
- f. Konflik antar perusahaan

1.2 Stres Kerja

Rivai (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stress menjadi sering marah-marah atau emosional, agresif, tidak santau atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

1.2.1 Jenis – jenis Stres

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

1.2.2 Faktor Penyebab Stres

Faktor penyebab stress menurut Robbins (2013), yaitu :

- a. Faktor Lingkungan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.
- b. Faktor Organisasi. Dalam faktor organisasi terdapat beberapa kategori didalamnya yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure*, dan *organizational leadership*.
- c. Faktor Individu. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor yaitu persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

1.3 Kinerja Karyawan

Rivai (2010) mendefinisikan bahwa kinerja adalah sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Kemampuan Individu.
- b. Usaha yang dicurahkan.
- c. Dukungan Organisasional.

1.3.2 Penilaian Kinerja

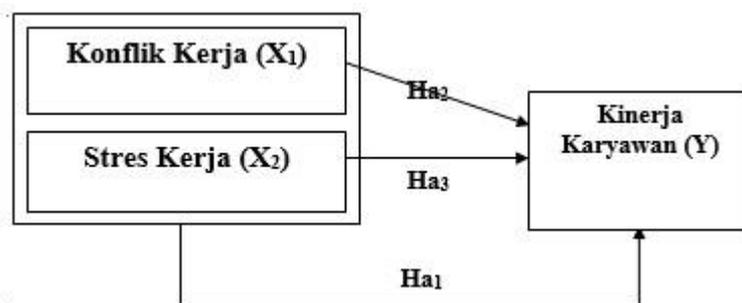
Penilaian kinerja berfungsi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang. Penilaian kinerja menurut Simamora (2001) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas. Dharma (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja harus mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Menurut Mathis dan Jackson (2011), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan yang melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

1.4 Peneitian Terdahulu

Cristine Juvian (2016), Lanny, Agusta, Lucky (2017), Muhammad Irwan (2017), dan Eko Yuliawan (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Denny (2017), Steffani dan Joyce (2015), Usallan (2017), dan Ahmad (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. I Wayan (2017) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel mediasi stres kerja menyatakan bahwa stres kerja memediasi konflik dan ambiguitas terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Penelitian



1.6 Hipotesis Penelitian

Adapun rumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H₁** : Terdapat pengaruh langsung konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).
2. **H₂** : Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. **H₃** : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Metode

Jenis penelitian ini jika dilihat dari permasalahannya adalah jenis penelitian perkembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numerik.

1.7 Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama dua bulan dimulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2018.

1.8 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling – Simple Random Sampling* dengan banyaknya sampel adalah 100 responden.

1.9 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan alat SPSS v.21 dengan metode analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan teknik skala likert dengan *5 point scale* derajat kesetujuan. yakni 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

1.9.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, didapat hasil bahwa semua pernyataan kuesioner adalah valid. Hal ini diakrenakan nilai *probability (sig)* adalah lebih kecil dari 0.05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari pada r tabel (0.3291).

1.9.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliabel*, karena hasil uji menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari amsing-masing variabel memiliki nilai lebih besar daripada 0.70.

1.9.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah:

Keterangan :	$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
Y = kinerja karyawan	a = konstanta regresi
X ₁ = konflik kerja	X ₂ = stres kerja
b ₁ = koefisien regresi konflik kerja	b ₂ = koefisien regresi stres kerja

1.9.4 Uji F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) dengan $\alpha = 0,05$.

1.9.5 Uji t

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan penerimaan dan penolakan hipotesa.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1.10 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.275	.505		.545	.587
¹ konflik_kerja	.429	.149	.288	2.875	.005
stres_kerja	.395	.120	.329	3.282	.001

a. Dependent Variable:
kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disusun persamaan umum regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0.275 + 0.429 (X_1) + 0.395 (X_2)$$

Hasil regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa variabel yang dominan adalah variabel konflik kerja sebesar 0.429 diikuti dengan variabel stres kerja sebesar 0.395.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.539 ^a	.290	.275	.55483	1.809

a. Predictors: (Constant), konflik_kerja, stres_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Pada tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R² = 0.275, ini berarti 27.5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja dan stres kerja, sisanya (100% - 27.5% = 72.5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dideteksi oleh model regresi ini.

1.11 Hasil Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji yang dilakukan secara bersama-sama (simultan) untuk menguji signifikan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan F hitung dengan F tabel.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.202	2	6.101	19.818	.000 ^b
	Residual	29.860	97	.308		
	Total	42.062	99			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), konflik_kerja, stres_kerja

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel anova diatas, diperoleh Sig.F 0.000 < 0.05 dengan F hitung sebesar 19.818 > F tabel 3.09, hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.12 Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berdasarkan hasil regresi. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mendapatkan t_{tabel} dapat dilihat dengan menghitung $df = n - (k + 1) = 100 - (2+1) = 100 - 3 = 97$ dan probabilitas = 0.05 jadi nilai t_{tabel} adalah 1.984. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, diperoleh uji t dari setiap variabel X sebagai berikut :

4.3.1 X1 (konflik kerja) diperoleh Sig.t 0.005 < 0.05, dan t hitung 2.875 > t tabel 1.984, maka variabel konflik kerja berpengaruh positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3.2 X2 (stres kerja) diperoleh Sig.t 0.001 < 0.05, dan t hitung 3.282 > t tabel 1.984, maka variabel stres kerja berpengaruh positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan data diatas, konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana t hitung < t tabel dan dalam tingkat signifikansi seluruh variabel X (konflik kerja dan stres kerja) berpengaruh positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) karena Sig. setiap variabel < Sig. 0.05.

1.13 Pembahasan

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif atau searah, apabila konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau sebaliknya, ketika konflik kerja yang dirasakan karyawan cenderung menurun, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini, dapat diartikan bahwa konflik yang terjadi pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta adalah

konflik baik yang secara positif memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini didukung oleh teori dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa Konflik tidak secara otomatis buruk bagi karyawan atau kinerja. Konflik kerja yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan hal positif maupun negatif kepada kinerja karyawan. Konflik yang tinggi menyebabkan performansi seseorang menjadi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah konflik yang terjadi menyebabkan performansi seseorang akan menjadi lebih baik.

Pada keadaan konflik yang tinggi (ekstrem), maka pimpinan perlu memberikan stimulus pemecahan atau pendekatan konflik secara tepat. Konflik dapat dikelola untuk memunculkan performansi optimal bagi seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik yang terjadi pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta berada pada posisi sebelah kiri sebelum tingkat konflik maksimal sehingga konflik yang terjadi masih berdampak positif terhadap kinerja karyawannya

Penelitian ini didukung oleh teori dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan *ekstern* (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal diluar batas kemampuan fisik dan psikologis individu.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan/respon penyesuaian, baik fisik, psikologis, maupun tingkah laku terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Memang tidak selamanya stres berdampak negatif pada penderitanya, dan bahkan dapat pula berdampak positif.

Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan akan menurun, karena semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan. Ada karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan merupakan hambatan, namun ada pula karyawan yang kurang atau tidak mampu menghadapi stres. Hasil penelitian ini mengarahkan tingkat stres berada pada posisi sebelum puncak, sehingga stres yang dirasakan karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta mampu meningkatkan kinerja karyawan.

II. Kesimpulan dan Saran

2.1 Kesimpulan

- a. Variabel konflik kerja dan variabel stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta.
- b. Variabel konflik kerja dan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta.

2.2 Saran

- a. Disarankan kepada perusahaan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta untuk terus mengelola konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan secara efektif dengan cara menciptakan konflik pada situasi tertentu atau mencegah konflik terjadi, memberikan hiburan sebagai upaya menekan stres, serta memberikan penghargaan / *reward* bagi karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya.
- b. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap variabel dan objek penelitian, karena variabel konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan, dan PT Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta merupakan variabel dan objek penelitian yang menarik untuk diteliti dan dieksplorasi lebih lanjut.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Yofandi. 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol 4 No.1 (Februari) 2017*. Pekanbaru.
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7*. Surabaya: STIESIA (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Cristine, Julvian. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Fahar Berlian Tulungagung. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI 2017*. Kediri.
- Denny, Rizkyanto. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT. Hikari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.16 No.1. Januari-Juni 2016*. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko, Yuliawan. 2012. Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Vol.2 No.1. April 2012*. Medan.
- Elfa Rosyidah, Kasnowo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Kemas Paperindo. *Bisnis : Volume 1, Nomor 1, Februari 2018*. Jawa Timur.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Insany, Siti, Ria. 2014. Konflik Peran dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi. *Jurnal Analisis, Juni 2014 Vol 3 No. 1 : 24-31*. Makassar.
- I Wayan Murdana Yasa. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar, Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No. 1, Maret 2017, Hl 38-57*. Denpasar.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, edisi 4. Jakarta: Erlangga.

- Lanny, Agusta, Lucky. 2017. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA Vol. No.2 September 2017, Hal 3038 - 3047*. Manado.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi 10. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1, alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Luthfi Fadhilah. 2010. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel moderating (Studi Pada Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia), Central Java. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muhammad Irwan. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalla Kakao Industri di Kota Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Peraturan Perusahaan PT Penerbit Erlangga Mahameru 2015-2017*. No Kep : 505/PHIJSK-PKKAD/PP/V/2015. Jakarta : Kementrerian Tenaga Keerja dan Transmigrasi R.I
- Quick, J.C. dan Quick, J.D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. USA : McGraw-Hill, Inc.
- Ratna, Restu. 2007. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. POS Indonesia (Persero)), Jakarta Timur: Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal dan EJ. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Brhaviour*, Edisi 15. New Jersey : Pearson Editucation.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stefafany Elizabeth, dan Joyce Lampia. 2016. *Analyzing The Effect of Work Life Conflict and Job Stress on Employee Performance (Study at the Main Office of PT. Bank SulutGo)*. *Jurnal EMBA Vol.4, 1 Maret 2016*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

Usailan Oemar. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, keuangan, dan Aset Daerah kabupaten Musi Manyasin. *ISSN 2540-816X Volume 2 Nomor 2 Edisi Agustus 2017*. Sekayu.

Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.