

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT INTI VIOLET INTI
PRATAMA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SILVI

NIM: 115200200

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT INTI VIOLET INTI
PRATAMA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SILVI

NIM: 115200200

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Silvi

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200200

Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 6 Desember 2023



Silvi

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SILVI
NIM : 115200200
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT VIOLET INTI
PRATAMA DI JAKARTA

Jakarta, 06 Desember 2023

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SILVI
NIM : 115200200
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT VIOLET INTI
PRATAMA DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - LYDIAWATI SOELAIMAN, S.T., M.M.
2. Anggota Penguji : - KURNIATI W. ANDANI, S.E., M.M.
- ANDI WIJAYA, S.E., M.M.

Jakarta, 17 Januari 2024

Pembimbing,

(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) SILVI (115200200)

(B) *THE INFLUENCE OF CONFLICT AND STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT VIOLET INTI PRATAMA IN JAKARTA*

(C) *XV + 78 Pages, 15 Tables, 5 Pictures, 4 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This research examines conflict and stress on employee job satisfaction at PT Violet Inti Pratama in Jakarta. This research uses quantitative methods with a total of 100 respondents collected through questionnaire data distributed to the company's employees. The results of data analysis show that there is a negative relationship between conflict and stress on employee job satisfaction. Conflict can affect employee productivity and motivation. So stress also has a negative effect on job satisfaction, high levels of stress can cause a decrease in performance and job satisfaction.*

(F) *Keywords: Conflict, Stress, Job Satisfaction*

(G) *Reference List 26 (2012-2023)*

(H) *Kurniati W. Andani, S.E., M.M.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) SILVI (115200200)

(B) PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT VIOLET INTI PRATAMA DI JAKARTA

(C) XV + 78 Halaman, 15 Tabel, 5 Gambar, 4 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini meneliti konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Violet Inti Pratama di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 100 responden yang dikumpulkan melalui data kuesioner yang disebarikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan. Konflik dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan. Sehingga stres juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

(F) Kata Kunci: Konflik, Stres, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan 26 (2012-2023)

(H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

”Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa”

-Elon Musk

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga
dan teman-teman yang saya kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan kasih-Nya yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Violet Inti Pratama di Jakarta”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan termakasih sebesar - besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh staf dan pimpinan PT Violet Inti Pratama yang telah membantu penulis dalam memperoleh data untuk keperluan penelitian dalam penyusunan skripsi.
6. Untuk keluarga penulis Papi (Ajit), Mami (Lidia Widiana) serta kakak perempuan saya yang pertama (Sintia), dan kakak perempuan saya yang kedua (Sindi), dan Om saya (Edward Ivory) yang telah memberikan dukungan serta memberikan kesempatan dan kepercayaan penuh kepada saya.
7. Teman-teman selama kuliah: Fiore Farrello, Riccardo Hartoyo, Billiang Setiawan, Severin Lukita Hendra, Puti Alifa Roberd, Ko Ferry Irawan, dan Ko Marco Christian.
8. Semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah ikut memberikan bantuan dan inspirasi sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karena saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 06 Desember 2023



Silvi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	2
3. Batasan Masalah.....	2
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat	3
1. Tujuan.....	3
2. Manfaat.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
A. Gambaran Umum Teori	4
1. Konflik.....	4
2. Stres.....	4
3. Kepuasan Kerja.....	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	6
1. Pengertian Konflik	6
2. Pengertian Stres.....	7
3. Kepuasan Kerja.....	7
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	7

1. Kaitan Antara Stres dengan Kepuasan Kerja.....	7
2. Kaitan Antara Konflik dengan Kepuasan Kerja	8
3. Penelitian yang Relevan	8
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	17
1. Kerangka Pemikiran	17
2. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	19
1. Populasi	19
2. Teknik Pengambilan Sampel	19
3. Ukuran Sampel.....	19
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	20
1. Operasionalisasi Variabel	20
2. Instrumen	22
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	23
1. Uji Validitas	23
2. Uji Reliabilitas	23
E. Analisis Data	25
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	26
2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	26
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Subjek Penelitian	28
1. Jenis Kelamin.....	28
2. Masa Bekerja.....	28
3. Pendidikan Terakhir	29
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	30
1. Konflik.....	30
2. Stres.....	31
3. Kepuasan Kerja.....	31
C. Hasil Analisis Data.....	32
1. Koefisien Determinan (R^2)	33
2. <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	33

3. <i>Effect Size</i> (f^2).....	33
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	34
5. Uji Hipotesis	34
D. Pembahasan.....	35
1. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2. Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja.....	36
BAB V PENUTUP	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Keterbatasan dan Saran.....	37
1. Keterbatasan.....	37
2. Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	39
DAFTAR LAMPIRAN	42
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Konflik.....	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Stres.....	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	21
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i>	22
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loading</i>	23
Tabel 3.6 Hasil <i>Cross Loading</i>	24
Tabel 3.7 Hasil AVE, <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	25
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Konflik	30
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Stres.....	31
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	33
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2)	33
Tabel 4.6 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2)	33
Tabel 4.7 <i>Path Coefficient</i>	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	17
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	29
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	29
Gambar 4.4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang sangat penting untuk meraih tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien sehingga dapat berkinerja dengan baik dan produktivitasnya difokuskan pada kepentingan karyawan. Karyawan sebagai sumber daya utama dalam peran sentral untuk merencanakan, mengorganisasikan, arahan, serta upaya untuk menggerakkan faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam perusahaan.

PT Violet Inti Pratama menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sebagai upaya untuk mempertahankan kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja atau performa merupakan sebuah indikator dari sejauh mana program-program, kegiatan, atau kebijakan diimplementasikan untuk mencapai sebuah tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengann rencana strategis yang telah dibuat dalam struktur organisasi (Moehariono, 2021:96).

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tugas dan tanggung jawab pekerjaan melebihi kapasitas individu, sehingga menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang terlalu terbebani dan stres karena beban kerja yang berlebihan dapat mengalami gangguan baik secara fisik maupun mental (Prasetio *et. al.*, 2019). Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang dapat mempengaruhi pikiran seseorang sehingga dapat mempengaruhi perilaku emosional ketika sedang bekerja.

Oleh karena itu, fokus terhadap Sumber Daya Manusia merupakan sebuah esensial dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki dimensi kejiwaan yang kompleks akan jauh lebih sulit dipahami dibandingkan dengan mesin atau peralatan kerja lainnya. Sementara mesin dapat diperbaiki saat mengalami masalah, karyawan memerlukan pendekatan khusus dan keahlian tersendiri.

Untuk menangani persoalan terkait dengan karyawan dan manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan perlu memasukkan tenaga ahli hukum dalam bidang hukum dan psikologi. Keberadaan ahli dalam perusahaan dapat menciptakan

lingkungan kerja yang seimbang. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga memungkinkan perusahaan untuk terus melihat pencapaian secara konsisten. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya secara optimal. Dengan begitu, produktivitas di perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting di perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk hasil yang terbaik. Diperlukan bimbingan serta arahan dari pimpinan perusahaan sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

Mengingat apabila kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan oleh karyawan maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan telah direncanakan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut **"PENGARUH KONFLIK DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT VIOLET INTI PRATAMA DI JAKARTA ."**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada bagian latar belakang masalah yang ada, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat diteliti sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang dapat memicu konflik antar karyawan.
- b. Penyebab stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan
- c. Faktor kepuasan kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan sarana, prasarana, waktu, biaya dan tenaga kerja serta kurang tersedianya data dan teori yang mendukung, maka perlu adanya batasan masalah. Batasan masalah ini akan dibatasi dengan masalah:

- a. Variabel yang menjadi fokus penelitian ialah pengaruh konflik dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama.
- b. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di PT Violet Inti Pratama, disesuaikan dengan awal penyusunan skripsi.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama?
- b. Bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dampak konflik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Violet Inti Pratama.
- b. Untuk mengevaluasi tingkat stres yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Violet Inti Pratama.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Penulis
Untuk menambah wawasan dalam perbandingan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan teori yang didapat dalam perusahaan yang sebenarnya terjadi.
- b. Untuk Pihak Perusahaan
Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan saran ataupun masukan-masukan yang positif untuk perusahaan. Serta sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Violet Intri Pratama.
- c. Untuk Pihak Lain
Untuk menambah wawasan dan informasi mengenai konflik dan stres yang terjadi di sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274-288.
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2191.
- Atmaja, N. M. U. P., & Netra, I. G. S. K. (2020). Effect of Work-Family Conflict, Job Stress And Job Satisfaction On Behavior Physical Withdrawal Of Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 146-153.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, JRMB. Vol. 3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis, Oktober 2018, 298.
- Gede, R. (2018). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.

- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105-115.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 285-292.
- Mauraksa, A., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja dan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(1), 21-27.
- Moorhead, G., & Ricky, W. Griffin (2013). Perilaku Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi kesembilan. Jakarta: Selemba Empat.
- Minto, W. (2016). Mudah cepat tepat penggunaan tools Amos dalam aplikasi (SEM). Jawa timur: UPN Veteran Jatim
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5215-5224.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339-354.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C.M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
Doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05543-8_15-1.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suryawardani, I. G. A. O., Oka, G. A., & Wiranatha, A. S. (2018). Evaluation of Marketing Strategy of Sanur Village Festival Based on Visitors' Behavior. *Global and Stochastic Analysis*, 5(8), 65-72.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan satu. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sulaefi, S. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 186-204.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91.