

Journal of Social and Economics Research

Volume 5, Issue 2, December 2023

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL CONFLICT AND COMMUNICATION ON JOB STRESS OF CIVIL SERVANTS IN THE FISHERIES AND FOOD OFFICE OF WEST PASAMAN DISTRICT

PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERIKANAN DAN PANGAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Endang Tirtana Putra¹, Yurasti², Citra Suci Mantauv³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa

E-mail: endangtirtanaputra@gmail.com, yurasti8@gmail.com, cirasucimantauv@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Endang Tirtana Putra

endangtirtanaputra@gmail.com

Key words:

recruitment, selection,
organizational performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 931 - 940

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of interpersonal conflict and communication on work stress of Civil Servants at the Fisheries and Food Service, West Pasaman Regency. The sample for this research was 32 employees. The analysis techniques in this research use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests, and R² tests. The method used is a quantitative descriptive method. The results of the research show that interpersonal conflict partially has a positive and significant influence on work stress as evidenced by the results of the t test where the significance value of 0.000 is smaller than 0.05 and the communication variable partially has a positive and significant influence on work stress with a significance value of 0.001 smaller than 0.05. From the F test value, it was found that 125,455 showed that interpersonal conflict and communication simultaneously had a significant effect on work stress with a significance value of 0.000, less than 0.05. The coefficient of determination (r^2) obtained was 0.598.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Endang Tirtana Putra <i>endangtirtanaputra@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kinerja organisasi</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 931 - 940</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan komunikasi terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat. Sampel penelitian ini adalah 32 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji R². Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja yang dibuktikan dengan hasil uji t di mana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai uji F didapatkan 125.455 bahwa konflik interpersonal dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang didapatkan adalah 0,598.</p>

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan instansi. Agar keefektifan dan kemajuan instansi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaiknya instansi harus dikelola secara optimal sehingga sumber daya manusia pada instansi dapat bekerja secara maksimal.Untuk mencapai tujuan instansi dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan dikelola oleh orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat. Kemajuan serta ketahanan suatu instansi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang akan menentukan dari produktifitas organisasi. Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia (Samsudin, 2009).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk instansi agar dapat mencapai tujuan yang telah dibuat sebelumnya, yaitu dengan mengelola keadaan diri dalam seorang pegawai seperti pengelolaan stres kerja, konflik interpersonal dengan baik dan juga mengelola komunikasi dengan baik agar selama bekerja pegawai merasa nyaman dan dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu akan banyak sekali terjadi perubahan-perubahan dalam suatu instansi. Perubahan-perubahan itu juga akan terjadi terhadap pegawai yang berada dalam instansi yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih dalam bekerja dengan kualitas terbaiknya. Untuk menunjukkan eksistensi diri, maka setiap

individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu instansi yang menyelenggarakan dua urusan yaitu, urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan dan urusan bidang pangan. Salah satu program prioritas Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat adalah Pasaman Majukan Ekonomi Kerakyatan dimana diwujudkan melalui diantaranya kawasan budidaya perikanan terintegrasi, peningkatan produksi dan produktivitas perikanan, hilirisasi produk perikanan. Untuk mencapai program prioritas dimaksud, pegawai negeri sipil Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat diharuskan berkinerja tinggi untuk meningkatkan produktivitas instansi. Dengan jumlah pegawai yang terbatas, maka pegawai dituntut untuk bekerja lebih sehingga sering kali menimbulkan stres dalam pekerjaan.

Stres merupakan salah satu masalah yang tidak dapat dihindari oleh setiap orang dan seringkali banyak memberikan efek negatif terhadap kesehatan maupun kinerja seseorang. Stres kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top of management sampai pada pegawai biasa. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan ataupun kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Yuliawan, 2012). Robbin dan Judge (2013), mengatakan ketika karyawan mengalami stres kerja, maka akan mempengaruhi pada psikologis, fisiologis, dan perilaku mereka selama bekerja.

Stres dapat menyebabkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres berdampak pada karir karena apabila stres akan mengakibatkan penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh sehingga kinerja individu akan menurun. Tetapi disisi lain, stres juga berdampak positif yaitu sebagai motivator yang digunakan sebagai pemicu peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang mengakibatkan terjadinya stres kerja sangat beragam antara lain; konflik individu internal maupun eksternal organisasi, beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja, komunikasi dalam lingkup pekerjaan, perubahan sosial dan teknologi. Tidak sedikit faktor dalam instansi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Tingkat stres yang tinggi akan disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Dampak stres yang paling kuat akan muncul tindakan seperti agresi, sabotase, agresi antar pribadi, dan permusuhan.

Thorsteinson Rhonda & Charlie (2014), mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kendala dalam organisasi dan adanya konflik interpersonal yang negatif dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Pratama dan Satrya (2018), konflik interpersonal merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja. Konflik interpersonal biasanya terjadi diantara individu dalam organisasi yang sama. Konflik ini muncul jika seseorang melakukan interaksi untuk menghasilkan sesuatu atau mencapai tujuan. Hal ini juga disebabkan karena seseorang memiliki perbedaan

sikap, kepribadian, nilai, tujuan, latar belakang, pengalaman dan lain-lain (Ekawarna, 2018).

Konflik interpersonal (konflik antar karyawan) sering terjadi dalam berbagai situasi kerja instansi. Konflik interpersonal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan persepsi atau pendapat diantara individu karyawan (Melinda G.N Benua, dkk 2019). Hung & Ling (2013) mendefenisikan konflik interpersonal adalah persepsi yang terjadi ketika antar pihak terus berbeda pandangan atau karena tidak adanya kecocokan antar individu.

Selain adanya permasalahan antar individu atau konflik interpersonal, faktor lain yang menyebabkan stres kerja adalah komunikasi. Tidak bisa dipungkiri bahwa setiap pegawai pada suatu instansi pasti melakukan interaksi dengan pegawai lainnya, bukan hanya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga untuk bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi pada tempatnya bekerja. Instansi tidak akan berfungsi jika tidak ada komunikasi. Tubbs dan Moss (2013) mengatakan bahwa seluruh instansi akan bermasalah apabila komunikasi berkurang atau terhambat. Dengan komunikasi dapat meminimalisir konflik yang ada dalam suatu instansi, baik itu konflik antar individu maupun antar kelompok. Komunikasi yang diinginkan adalah apabila pesan yang dikirimkan seseorang diterima dan dimaknai sama atau hampir sama oleh penerima pesan.

Menurut Roskina dan Haris (2020), komunikasi adalah pesan yang disampaikan kepada komunikan (penerima) dari komunikator (sumber) melalui saluran-saluran tertentu baik secara langsung/tidak langsung dengan maksud memberikan dampak/effect kepada komunikan sesuai dengan yang diinginkan komunikator yang memenuhi 5 unsur *who, says what, in which channel, to whom, with what effect*.

Suatu instansi dapat berjalan dengan baik yang menjadi salah satu kuncinya adalah komunikasi yang efektif. Hal ini disebabkan dalam suatu instansi memiliki jabatan dan tanggung jawab masing-masing. Setiap jabatan memiliki keterkaitan dan harus saling berkomunikasi dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar dan pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Endang.(2010) berpendapat bahwa komunikasi dalam suatu instansi merupakan penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komunikasi akan ada hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang baik berupa perintah, pendapat, kritik maupun saran.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat, masalah yang terlihat jelas yaitu sering munculnya perdebatan yang disebabkan karena adanya beberapa pegawai yang kurang menghargai pendapat orang lain sehingga menyebabkan tidak harmonisnya komunikasi sehingga suasana kerja menjadi tidak nyaman. Selain itu, masih terdapat pegawai yang tidak saling tegur sapa dan merasa tidak nyaman untuk digabungkan dalam satu tim dalam menuntaskan pekerjaan. Disamping itu pola komunikasi pegawai masih menggunakan bahasa yang tidak formal karena masih seringnya penggunaan bahasa sindiran meskipun sekedar candaan, namun sering memicu konflik dan sulit untuk menyelesaiannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Konflik Interpersonal dan

Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri sipil Pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah atau rekayasa manusia.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 32 orang.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 32 orang, karena metode ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang bisa ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini, data diperoleh melalui teknik pengumpulan data kuisioner dan wawancara. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari tinjauan kepustakaan melalui literatur, jurnal jurnal, dan situs internet yang dapat memberikan informasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2018). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Stres Kerja
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi
- b₂ = koefisien regresi
- X₁ = Konflik Interpersonal
- X₂ = Komunikasi
- e = standar eror

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nazir, (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (r^2). Rentang koefisien r^2 dengan adalah dari 0 s/d 1 semakin koefisien r^2 mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen.

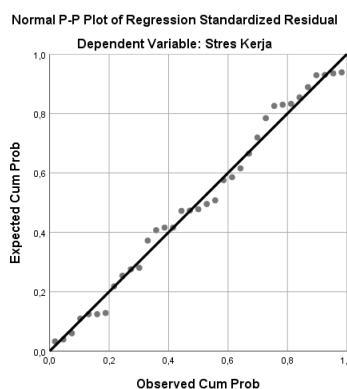
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Suatu butir pernyataan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.3 dan sebaliknya (Sugiyono,2019). Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas dan semua variabel telah memenuhi syarat reliabel dengan masing masing variabel mendapatkan *cronbach's alpha* lebih dari 0.70. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Menurut Sugiyono (2019), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70.

Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan analisis grafik normal P-P Plot of regression Standardized Residual dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal (Priyatno, 2017). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan tampilan pada gambar di atas bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2018). Untuk menguji linearitas digunakan *deviation from linearity* dan hasil penghitungan SPSS. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara signifikan adalah linear. Data hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Stres Kerja terhadap Konflik Interpersonal	0,655	Linier
2	Stres Kerja terhadap Komunikasi	0,639	Linier

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghazali (2018), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (*Varians Inflation Factor*). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Interpersonal (X_1)	0,991	1,009	Tidak ada multikolinearitas
Komunikasi (X_2)	0,991	1,009	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*), dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	2,246	0,755	0,000	-
Konflik Interpersonal (X_1)	0,411	4,821	0,000	Signifikan
Komunikasi (X_2)	0,257	3,447	0,001	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	:	0,662		
Koefisien Determinan (R^2)	:	0,598		
Nilai F	:	125,455		
Signifikan F	:	0,000		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,246 + 0,411X_1 + 0,257 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 2,246 menunjukkan bahwa besarnya nilai Stres Kerja (y) sebesar 2,246 jika Konflik Interpersonal dan Komunikasi adalah konstan.

2. Stres Kerja akan meningkat setiap tambahan satu satuan X_1 (Konflik Interpersonal). Jadi apabila Konflik Interpersonal mengalami peningkatan, maka Stress Kerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Stres Kerja akan meningkat setiap tambahan satu satuan X_2 (Komunikasi). Jadi apabila Komunikasi mengalami peningkatan, maka stres kerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Dari tabel tiga, terlihat bahwa nilai t variabel Konflik Interpersonal sebesar 0,411 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Konflik Interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Nilai t variabel Komunikasi sebesar 0,257 dengan nilai signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5% ($0,005 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Konflik Interpersonal dan Komunikasi mempunyai arah hubungan yang positif terhadap Stres Kerja. Dengan kata lain, apabila Konflik Interpersonal dan Komunikasi meningkat maka akan diikuti peningkatan Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat.

Uji F

Uji F pada model penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (Konflik Interpersonal dan Komunikasi) yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen (Stres Kerja). Pada tabel 3 diatas uji F model diperoleh nilai F sebesar 122,455 dengan tingkat signifikannya 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Maka variabel Konflik Interpersonal dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Stres Kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yang diindikasikan oleh nilai R^2 (Ghozali, 2018). Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0.598. Hal ini menandakan bahwa 59,8% variabel dependen, yaitu Konflik Interpersonal dan Komunikasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel independen yaitu Stres Kerja. Sedangkan sebesar 40,2% dapat dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel dependen penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap Stres Kerja melalui variabel dependen Konflik Interpersonal dan Komunikasi, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat
2. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komunikasi terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri sipil pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pasaman Barat
3. Terdapat pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap Stres Kerja dilakukan dengan uji F. Konflik Interpersonal dan Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekawarna. (2018). Manajemen Konflik dan Stres. Jakarta: Bumi Aksara
- Endang, Dwiningsih. (2010). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Yanti, N., Mallisza, D., & Mariandi, R. (2022). Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis SEM PLS. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 233-238.
- Hung, K. P. & C. K. Ling. (2013). *When Communication Effective for Reducing Interpersonal Conflict? The Moderating Effect of Credibility and Benevolence*. Department of Business Adminsiration, Ming Chuan University, pp:141-145.
- Moh. Nazir. (2011). Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Melinda G.N Benua, dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA* Vol 7 No. 3 Juli 2019.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Robin, S., & Coulter, M.(2012). Manajemen 1. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. America: Pearson Education.
- Roskina S & Haris. (2020). Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi). Gorontalo : UNG Press Gorontalo.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung :Alfabeta.
- Samsudin. (2009). Desain Penelitian Pendidikan. Semarang: UNNES Press.

- Thorsteinson, E.B, et.al. (2014). *The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcome in Office Workers*. Psychology. 5. Page 1301-1311.
- Yanti, N., Mallisza, D., & Ayesha, I. (2022). Direct And Indirect Effect Of Firm Size And Financial Performance On Value Of The Firm With Gcg As Intervening Variable In BUMN. Journal of Social and Economics Research, 4(2), 156-173.
- Tubbs dan Moss. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Pratama, Putu Yogi & Satrya. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Bali. Jurnal Manajemen. 7(8).4570-4598.
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: ANDI (anggota IKAPI).
- Yuliawan, Eko. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung. Jurnal Wira Ekonomi Mikrosil.
- .