

Pengaruh Konflik Interpersonal dan Kelebihan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palopo

Marsal^{1*}, Ardiansyah Abdu²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma

*Correspondent Email: mkallabe17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan kelebihan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan jenis data yaitu data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel 43 responden. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, melalui uji F, uji T, dan analisis koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan kelebihan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan, secara parsial dengan perolehan nilai signifikansi statistik yang tidak lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara kelebihan beban kerja dengan stres kerja. Dengan demikian hipotesis untuk variabel kelebihan beban kerja ditolak dalam penelitian pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

Kata Kunci: Konflik Interpersonal, Kelebihan Beban Kerja, Stres kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal conflict and work overload on employee work stress at the Palopo City Health Office. The type of research is quantitative with the type of data, namely primary data and secondary data with a sample of 43 respondents. Data collection by observation, interviews, and questionnaires. Data analysis includes descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, through the F test, T test, and determination coefficient analysis (R²). The results of the study indicate that interpersonal conflict and work overload together have a significant effect on employee work stress at the Palopo City Health Office with a sig value of 0.000 which is smaller than 0.05. While partially with the acquisition of a statistical significance value that is not smaller than 0.05 so that it can be explained that there is no influence between work overload and work stress. Thus the hypothesis for the work overload variable is rejected in the study at the Palopo City Health Office.

Keywords: Interpersonal Conflict, Work Overload, Work Stress.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi. Kelancaran aktifitas organisasi ditentukan dari seberapa besarnya peran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, organisasi harus menganggap seluruh pegawai sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi. Namun upaya menjaga aset seperti ini tidaklah mudah. Disatu sisi ada tuntutan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan harian, namun disatu sisi banyak hal yang terkadang muncul dan menjadi kendala tersendiri dalam penyelesaian pekerjaan, misalnya stres dalam bekerja (Marsal *et al.*, 2023). Dulunya stres kerja dianggap sebagai masalah pribadi yang diselesaikan secara personal, namun hal itu kini justru dianggap

sebagai masalah serius dalam manajemen perusahaan (Qureshi *et al.*, 2013). Stres adalah masalah yang tidak semua orang bisa menghindarinya. Stres kerja bisa dialami oleh semua orang dan di semua level manajemen, baik pada pegawai pemerintahan maupun non-aparatur sipil negara (Reppi *et al.*, 2020). Stres kerja berpotensi menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja sampai pada kelelahan yang berlebihan (Paille, 2011). Satu dari sekian banyak faktor eksogen yang dapat meningkatkan stres kerja adalah konflik interpersonal (Pratama & Satrya, 2018) berupa perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi sebagai akibat dari adanya perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu (Supardi & Anwar, 2011).

Dalam dunia kerja, konflik interpersonal sangat berpotensi terjadi atau dialami oleh unit kerja yang satu dengan unit lainnya yang memang memiliki keterkaitan secara langsung, meski tidak dipungkiri bahwa konflik interpersonal juga bisa terjadi antar individu dalam beberapa unit kerja yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dalam proses penyelesaian pekerjaan (Dewi & Handayani, 2013; Nadya *et al.*, 2020). Selain itu, stres kerja juga bisa muncul sehubungan dengan beban kerja. Bahkan stres seringkali dilihat sebagai hasil dari tingginya beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemangku jabatan dalam jangka waktu (Hariyono *et al.*, 2019). Beban kerja muncul karena ada kewajiban untuk menuntaskan sebuah pekerjaan. Beban kerja akan menjadi masalah tersendiri ketika tugas yang diberikan terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang relatif pendek (Rindorindo *et al.*, 2019). Fenomena kelebihan beban kerja menjadi kondisi yang terkadang dialami pegawai (Taufiq *et al.*, 2023). Hal tersebut terjadi karena organisasi kekurangan pegawai, adanya sebagian pegawai yang kurang produktif sehingga pekerjaan bertumpu hanya pada pegawai tertentu atau karena organisasi mengerjakan proyek yang melebihi kapasitasnya.

Beban kerja yang berlebihan akan memaksa pegawai untuk bekerja ekstra demi tercapainya tujuan organisasi. Beban kerja yang tidak proporsional seperti ini akan berdampak pada timbulnya rasa stres (Satrini *et al.*, 2017; Basalamah *et al.*, 2021). Selain di level privat, kajian tentang stres kerja juga perlu dilakukan di level pemerintahan. Survei yang pernah dilakukan *Health Safety Executive* (HSE) pada pekerja di Inggris memperlihatkan bahwa stres kerja sering dialami pekerja di bidang layanan publik seperti administrasi publik (HSE, 2018). Bahkan fakta terbaru dari hasil survei kesehatan mental tahun 2023 pun sudah memperlihatkan bahwa banyak pegawai negeri sipil di Indonesia mengalami stres kerja lantaran jenuh dengan pekerjaannya.

Dinas kesehatan Kota Palopo mengemban tugas sebagai pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Semua urusan baik yang bersifat teknis maupun administratif dilakukan pegawai ASN sebagai aktifitas harian, sejak tahap perencanaan hingga tahap evaluasi pada tiap program dan kegiatan. Koordinasi antar individu dan antar bagian terjadi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut. Namun, gangguan seperti stres kerja yang dialami pegawai ASN berpotensi muncul kapan saja dan bisa menghambat penyelesaian pekerjaan (Patras *et al.*, 2024; Nurhidayati & Saepudin, 2024). Masalah lain seperti konflik antar pegawai pun bisa muncul dan mengganggu jalannya proses koordinasi karena melibatkan banyak individu. Begitu juga masalah seperti beban kerja yang dianggap berlebihan bisa muncul disaat yang sama ketika pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Interpersonal dan Kelebihan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

2. Metodologi

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan lamanya dimulai dari bulan Agustus sampai September 2024. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah data kuantitatif dalam bentuk data yaitu bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini dalam bentuk angka yang diperoleh dari Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo seperti jumlah pegawai dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Sedangkan, data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif sebagai informasi. Sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu 43 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji realibilitas, analisis regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Dari data yang diperoleh dilakukan tabulasi sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan dan disusun menurut aliran baris dan kolom sehingga akan mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden sebanyak 43 Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Variabel yang diteliti adalah konflik interpersonal dan kelebihan beban kerja terhadap stres kerja pegawai, diperoleh gambaran responden yang dapat diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan ketimbang pria, yaitu sebanyak 24 orang atau setara dengan 55,8% dari total 43 responden. Sebagian besar responden berada direntang usia 35 hingga 45 tahun, yakni sebanyak 25 orang atau dengan persentasi mencapai 58,1%. Sedangkan presentasi terkecil datang dari responden dengan usia direntang 21 – 34 tahun sebanyak 7 orang, atau setara dengan 16,3%. Sisanya merupakan pegawai dengan usia diatas 45 tahun sebanyak 11 orang. Selain itu, terlihat bahwa sekitar 58,1% pegawai merupakan lulusan jenjang pendidikan sarjana (S1) atau dikisaran 58,1%, sementara 18 lainnya merupakan lulusan jenjang pendidikan magister, atau dengan persentase sebesar 41,9%.

Deskripsi variabel konflik interpersonal

Penilaian indikator perbedaan pendapat antar individu menunjukkan bahwa tanggapan pegawai atas tiap pernyataan masuk dalam kategori Setuju dengan nilai rerata sebesar 3,45. Nilai rerata tertinggi sebesar 3,50 berasal dari pernyataan yang berbunyi “Sesekali terjadi perselisihan pendapat antar pegawai”. Ini memperlihatkan bahwa perbedaan pendapat antar individu nampak dalam aktifitas pekerjaan sehari-hari dan tidak bisa dihindari dalam rangka memberikan alternatif

pemikiran terkait penyelesaian pekerjaan atau pengambilan keputusan.

Tanggapan tentang indikator perbedaan pemikiran latar belakang kebudayaan dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai terhadap indikator perbedaan pemikiran latar belakang kebudayaan masuk dalam interval nilai pada kategori Setuju dengan nilai rerata sebesar 3,55. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari perbedaan cara berpikir didominasi berdasarkan perbedaan pengalaman pegawai baik dari segi usia maupun tingkat pendidikan sehingga mengabaikan cara berpikir pegawai lain yang belum setara dalam 2 hal tersebut, dan menjadi potensi konflik meski tidak dinampakkan dengan terang-terangan. Adapun nilai rerata tertinggi berasal dari pernyataan yang berbunyi “Pemikiran pegawai yang berpendidikan tinggi mendominasi proses perumusan keputusan” yakni sebesar 3,60.

Tanggapan tentang indikator perbedaan kepentingan antar individu secara umum bisa dikatakan bahwa pegawai mengakui bahwa dalam menjalankan aktifitas harian, tiap individu ada kepentingan tertentu yang bisa merepresentasikan kepentingan unit kerjanya. Hal ini bisa dilihat dari nilai rerata indikator sebesar 3,65 yang masuk dalam range kategori Setuju. Jika dilihat dari item pernyataan, maka nilai tertinggi berasal dari pernyataan yang berbunyi “Pegawai memiliki ego dalam unit kerjanya” dengan nilai rerata sebesar 3,70. Ini menandakan bahwa pencapaian tujuan dari masing-masing unit/bagian kerja merupakan prioritas dan bisa dipersepsikan sebagai konflik individu dari unit kerja yang lain.

Tanggapan tentang indikator perbedaan kepribadian/tekanan diri sendiri menunjukkan bahwa konflik antar personal memang bisa datang keluhan pegawai jika rekan kerja kurang gesit atau tidak bisa mengimbangi ritme kerja rekannya. Penjelasan ini terkonfirmasi dari pernyataan yang berbunyi “Pegawai mengeluh jika rekannya kurang gesit” dengan nilai rerata sebesar 3,50. Kontribusi terbesar datang dari pernyataan yang berbunyi “Konflik pribadi bisa terbawa sampai urusan pekerjaan” dengan nilai rerata sebesar 3,60. Ini mengindikasikan bahwa responden merasa tidak mudah mengeluarkan konflik pribadi dari urusan pekerjaan.

Deskripsi variabel beban kerja berlebih

Secara umum menunjukkan bahwa pegawai mengaku adanya beban kerja berlebih secara kuantitatif. Hal ini terlihat dari nilai rerata indikator sebesar 3,08. Namun demikian kebanyakan mengakui bahwa tidak perlu adanya tambahan waktu untuk menyelesaikannya. 2 item pekerjaan (bisa lebih) yang dihadapi dalam sehari-hari bukan menjadi kendala berarti bagi sebagian besar pegawai. Namun, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa tidak ada beban berlebih secara kualitatif dalam pekerjaan pegawai sehari-hari. Hal ini terlihat dari nilai rerata indikator sebesar 1,86. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan pegawai sebatas hal administrasi. Meski diakui bahwa ada unit kerja yang secara kualitatif mengalami beban kerja yang berlebih, misalnya di bagian keuangan.

Deskripsi variabel stres kerja

Tanggapan tentang indikator tuntutan tugas terlihat bahwa secara keseluruhan pegawai setuju dengan adanya tekanan akibat tuntutan tugas, yang terlihat dari nilai rerata indikator sebesar 3,43. Kontribusi terbesar datang dari pernyataan yang berbunyi “Ada tekanan pikiran dari pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya” sebesar 3,47. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan dari stres berimbas sampai psikis karyawan. Penilaian indikator Kuantitas kerja, secara umum bisa dikatakan bahwa pegawai menghindari tuntutan peran yang secara pribadi tidak bisa atau sukar untuk dipenuhi. Kondisi ini terlihat dari nilai rerata indikator sebesar 3,30. Kontribusi terbesar datang dari pernyataan yang berbunyi “Kepercayaan berlebihan dari pimpinan membuat pegawai

bekerja tanpa percaya diri”, sebesar 3,33. Informasi tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja bisa dipicu oleh tuntutan atas peran yang dijalankan oleh pegawai.

Tanggapan tentang indikator tuntutan antar personal, bisa dikatakan bahwa pegawai menghindari tuntutan antar personal yang bisa mengalihkan fokus pegawai dalam bekerja. Hal ini dilihat dari nilai rerata indikator sebesar 3,58 yang masuk dalam kategori Setuju. Kontribusi terbesar datang dari pernyataan yang berbunyi “Sebisa mungkin pegawai menghindari cecok dengan rekan kerja” dengan nilai rerata sebesar 3.68.

Uji Validitas da Reabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R-Tabel dengan nilai R-Hitung menggunakan metode korelasi Pearson pada tingkat signifikansi dua arah 5% untuk 43 observasi/sampel. Dikatakan valid jika nilai R-Hitung dari korelasi antara semua item pernyataan dengan nilai total item lebih besar dari nilai R-Tabel. Dengan sampel sebanyak 43 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh nilai R-Tabel sebesar 0,301. Tiga tabel berikut secara berurutan memperlihatkan nilai R-Tabel dan R-Hitung dari perhitungan korelasi menggunakan metode Pearson. Dari ketiga tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel sudah valid karena diperoleh nilai R-Hitung yang lebih besar dari nilai R-Tabel pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji validitas variabel konflik interpersonal

Penyataan	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,668	0,301	Valid
X1.2	0,741	0,301	Valid
X1.3	0,729	0,301	Valid
X1.4	0,788	0,301	Valid
X1.5	0,775	0,301	Valid
X1.6	0,686	0,301	Valid
X1.7	0,688	0,301	Valid
X1.8	0,519	0,301	Valid

Tabel 2. Uji validitas variabel kelebihan beban kerja

Penyataan	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,668	0,301	Valid
X1.2	0,741	0,301	Valid
X1.3	0,729	0,301	Valid
X1.4	0,788	0,301	Valid
X1.5	0,775	0,301	Valid
X1.6	0,686	0,301	Valid
X1.7	0,688	0,301	Valid
X1.8	0,519	0,301	Valid

Tabel 3. Uji validitas variabel stres kerja

Penyataan	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,668	0,301	Valid
X1.2	0,741	0,301	Valid
X1.3	0,729	0,301	Valid
X1.4	0,788	0,301	Valid
X1.5	0,775	0,301	Valid
X1.6	0,686	0,301	Valid
X1.7	0,688	0,301	Valid
X1.8	0,519	0,301	Valid

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 pada semua variabel. Secara berurutan nilai tersebut nampak dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Konflik Interpersonal	0.850	8
Kelebihan Beban Kerja	0.795	6
Stres Kerja	0.795	6

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Simultan (uji F)

Untuk menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini, maka digunakan uji simultan. Dari hasil pengolahan data dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi paling tidak ada satu variabel bebas yang memiliki pengaruh nyata dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F-hitung sebesar 16,329 yang lebih besar dari nilai F-Tabel, dengan penentuan derajat kebebasan 1 atau df_1 sebesar 2 ($k-1 = 3-1$) dan derajat kebebasan 2 atau df_2 sebesar 40 ($n-k = 43-3$), yakni sebesar 3,23, yang didukung dengan signifikansi statistik yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel berikut.

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.076	2	62.038	16.329	.000b
Residual	151.970	40	3.799		
Total	276.047	42			

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kelebihan_Bebab_Kerja, Konflik_Intrpersonal

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini maka digunakan uji parsial. Dari tabel dibawah ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima karena diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,358 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2,021 dengan ketentuan derajat kebebasan sebesar 40 ($n-k = 43-3$). Dukungan statistik berupa nilai signifikansi yang lebih

kecil dari 0,05, yakni 0,02 mendukung penarikan kesimpulan tersebut. Sementara hipotesis ketiga ditolak karena nilai signifikansi yang didapatkan tidak lebih kecil dari 0,05, yakni sebesar 0,050 sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel berikut.

Tabel 6. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.482	1.762		6.517	.000
Konflik_Intrpersonal	.370	.110	.471	3.358	.002
Kelebihan_Beban_Kerja	.145	.071	.284	2.025	.050

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6, output regresi tersebut maka diperoleh model matematis yang berbentuk,

$$Y = 11.482 + 0.370 X_1 + 0.145 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 11.482, yang artinya ketika semua variabel bebas dalam penelitian ini bernilai 0 maka stres kerja sudah adasebesar 11.4 poin. Nilai koefisien regresi konflik interpersonal (B1) sebesar 0.370, artinya ketika konflik interpersonal meningkat 1 poin maka pada saat yang bersamaan terjadi kenaikan stres kerja sebesar 0,370 poin, dengan asumsi ceteris paribus. Dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pada variabel konflik interpersonal gagal ditolak. Dengan kata lain, terbukti ada hubungan positif antara konflik interpersonal dengan stres kerja.

Nilai koefisien kelebihan beban kerja (B2) sebesar 0.145, artinya ketika variabel kelebihan beban kerja meningkat 1 poin maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan stres kerja sebesar 0.145 poin, dengan asumsi ceteris paribus. Namun dengan perolehan nilai signifikansi statistik yang tidak lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kelebihan beban kerja dengan stres kerja. Dengan demikian hipotesis untuk variabel kelebihan beban kerja ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model dalam penelitian ini mampu menghasilkan kekuatan prediksi yang baik. Variasi nilai variabel stres kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai variabel kelebihan beban kerja dan konflik interpersonal sebesar 42%. Sementara sisanya, sekitar 58% diyakini peneliti bisa dijelaskan oleh variabel lain yang secara teoritis juga berhubungan dengan stres kerja, namun tidak digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana perolehan nilai Adjusted R-Square dalam tabel berikut.

Tabel 7. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.422	1.94917

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat ditarik kesimpulan yaitu (1) konflik interpersonal dan kelebihan beban kerja sama-sama berpengaruh terhadap stres kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo; (2) Konflik interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo; (3) Kelebihan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap stres kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Daftar Pustaka

- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- Dewi, T. H., & Handayani, A. (2013). Kemampuan mengelola konflik interpersonal di tempat kerja ditinjau dari persepsi terhadap komunikasi interpersonal dan tipe kepribadian ekstrovert. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 1-12.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KESMAS UAD*, 3(3), 186-197.
- Health Safety Executive (HSE). (2018). Work Related Stres Depression or Anxiety Statistics in Great Britain, 2018. (Online) <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stres.pdf>
- Marsal, M., Manuhung, S., & Natasya, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31-37.
- Nadya, F., Malihah, E., & Wilodati, W. (2020). Kemampuan resolusi konflik interpersonal dan urgensinya pada siswa. *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 10(1), 775-790.
- Nurhidayati, N., & Saepudin, U. (2024). Model Job Insecurity, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2), 83-98.
- Paille, P. (2011). Stresful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a high Turnover Environment: Examining the Mediating Role of the Job Sattisfaction. *Journal of Management Research*. 3(1): 1941-8990.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2024). Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 613-623.
- Pratama, P.Y.A., & Satrya, I.G.B.H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570-4598.
- Qureshi, M. I. 2013. Relationship Between Job Stres, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6): 32-49.

- Reppi, B., Sumampouw, O.J., Lestari, H. 2020. Faktor-Faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health* 1(1): 33-39. DOI: <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27276>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Satrini, I. D., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal: Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Supardi, A., & Anwar, S. (2011). Dasar-dasar perilaku organisasi. *Yogyakarta: UII Press Yogyakarta*.
- Taufiq, M. I., Nurhuda, N., Mudzakkar, N. B., & Manuhung, S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Wanita pada PT. SGS. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(2), 206-220.