

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI

Aditya Kristanto<sup>1</sup>, Kukuh Harianto<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>

Ekonomi/Manajemen, Universitas Islam Kadiri

[adityakriss05@gmail.com](mailto:adityakriss05@gmail.com) , [kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id](mailto:kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id) ,

[susenohendratmoko@gmail.com](mailto:susenohendratmoko@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikansi pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai ASN. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal dalam penelitian. Jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Konflik Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Sementara secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada R Square yaitu sebesar 0,731 atau 73,1% artinya beban kerja, stres kerja dan konflik kerja memengaruhi variabel kinerja pegawai ASN sebesar 73,1% sisanya sebesar 26,9% variabel kinerja pegawai ASN dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan dukungan pimpinan.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja

### Abstrak

*This research aims to determine the significance of the influence of workload, work stress and work conflict on the performance of ASN employees. This research was conducted at the Kediri Regency Trade Service, East Java. This type of research is quantitative research which includes a hypothesis as an initial assumption in the research. The total sample was 30 respondents using purposive sampling technique. The data analysis technique is multiple linear regression using SPSS version 25 software. The results of this research show that partially Workload has a negative and significant effect on the performance of ASN employees at the Kediri Regency Trade Service. Job Stress partially has a negative and significant effect on the performance of ASN employees at the Kediri Regency Trade Service. Work conflict partially has a negative and significant effect on the performance of ASN employees at the Kediri Regency Trade Service. Meanwhile, simultaneously Workload, Work Stress and Work Conflict have a*

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no  
871.884.842

Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.365

**Copyright : author**

**Publish by : musytari**



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*significant effect on the performance of ASN employees at the Kediri Regency Trade Service. Based on the research results, the coefficient of determination value is found in R Square, namely 0.731 or 73.1%, meaning that workload, work stress and work conflict influence ASN employee performance variables by 73.1%, the remaining 26.9% of ASN employee performance variables are influenced by variables. Others that were not examined by researchers in this study include work motivation, work discipline, organizational culture, and leadership support.*

**Keyword:** *Workload, Work Stress, Work Conflict, Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) sebagai elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai sumber daya, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Madya, 2018:5). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Penelitian ini berfokus pada ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, dengan mengidentifikasi pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Menurut Hidayat et al. (2017:49) beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik, namun bisa menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas jika melampaui kapasitas pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menilai bagaimana manajemen beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Giovanni et al. (2015:97) menyatakan bahwa stres kerja bisa memiliki dampak positif pada kinerja jika dikelola dengan baik, tetapi juga dapat menurunkan kinerja jika tidak ditangani secara efektif. Perhatian terhadap kondisi mental dan emosional pegawai sangat diperlukan untuk memastikan bahwa stres tidak menghambat efektivitas kerja mereka.

Konflik kerja juga merupakan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Giovanni et al. (2015:97) juga mencatat bahwa konflik kerja dapat meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik, tetapi dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan penurunan produktivitas jika tidak ditangani dengan efektif. Manajemen konflik yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi instansi terkait dalam meningkatkan manajemen SDM dan kualitas pelayanan yang diberikan. Fokus penelitian ini pada pengaruh ketiga faktor tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Menurut Sunyoto (dalam Arfani & Luturlean, 2018:77) beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat membuat seseorang menjadi tegang karena tingginya tingkat pengetahuan yang dibutuhkan, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu tinggi, dan faktor-faktor lainnya. Akibatnya kinerja karyawan mungkin menurun. Mengingat

bahwa kerja manusia melibatkan kerja mental dan fisik, setiap tugas mempunyai jumlah beban yang berbeda. Tekanan berlebihan dan konsumsi energi berlebihan disebabkan oleh tingkat pembebanan yang terlalu tinggi, sedangkan rasa bosan dan jenuh dapat disebabkan oleh intensitas pembebanan yang terlalu rendah.

Beban kerja memiliki 3 indikator dalam pengukurannya yaitu:

- 1) Kondisi Pekerjaan  
Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana karyawan mampu memahami pekerjaan yang diberikan tersebut dengan baik.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja  
Penggunaan waktu kerja melibatkan penjadwalan tugas secara produktif, fokus, dan efisien. Hal ini memerlukan penetapan prioritas, pengorganisasian pekerjaan, dan penyelesaian kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
- 3) Target Yang Harus Dicapai  
Target kerja organisasi akan berdampak terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan. Semakin besar ketidakseimbangan antara volume pekerjaan yang diberikan dengan target waktu penyelesaian, maka semakin banyak beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Dampak beban kerja Menurut Diana, (2019:195) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Menurunnya kualitas pekerjaan  
Mutu pekerjaan akan menurun jika beban yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sebanding dengan bakat atau kemampuan yang dimiliki dan pekerja akan menjadi lelah serta kewalahan, sehingga akan mengganggu kemampuan fokus mereka dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Keluhan dari masyarakat atas pelayanan  
Keluhan dari masyarakat dapat timbul karena menurunnya tingkat kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan pada masyarakat.
- 3) Kenaikan tingkat absensi  
Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. Ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

## Stres Kerja

Stres merupakan komponen penting yang berdampak pada kesehatan mental seseorang. Kehilangan kendali diri adalah dampak lain dari stres. Orang yang sedang stres, mulai merasa cemas, dan khawatir sepanjang waktu. Menurut Dewi dkk. (dalam Alya Nadilah et al. 2023:120) stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan akibat harus menyeimbangkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan target pekerjaan. Hasibuan (dalam Kurniawan, 2019:88) "stres kerja merupakan kondisi kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dari pekerjaannya". Stres yang dialami karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kapasitas seseorang dalam menghadapi lingkungan kerjanya dapat terancam oleh stres yang berlebihan. Dampak stres di tempat kerja terhadap pekerjaan akan berampak pada seberapa baik kinerja mereka. Saat berada dalam kondisi stres, seseorang cenderung menjadi tidak sabar dan menunjukkan sifat tidak kooperatif jika sedang mengalami kekhawatiran yang berat.

Menurut Robbins. Stephen, & Coulter, (2010:145) terdapat empat indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

- 1) Kekhawatiran  
Kekhawatiran merupakan perasaan tidak tenang atau waswas akan suatu hal yang belum terjadi yang dapat dirasakan karyawan karena faktor-faktor dalam pekerjaannya untuk suatu hal yang belum diketahui secara pasti dalam pekerjaan.
- 2) Gelisah  
Gelisah merupakan adanya perasaan tidak tenang saat melakukan pekerjaan yang biasanya memiliki resiko yang tinggi.
- 3) Tekanan  
Tekanan merupakan suatu ketegangan yang dialami karyawan saat melaksanakan tugasnya yang disebabkan karena faktor dari pekerjaannya sendiri.
- 4) Frustrasi  
Frustrasi merupakan kekecewaan yang dialami seseorang ketika sedang mengemban tugas dan mengalami kegagalan yang akhirnya menimbulkan rasa tidak puas.

Menurut Yuli asih (dalam A.A.Made Alit Putra et al. 2022:54) menyebutkan gejala-gejala stres terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Gejala Fisologis  
Seseorang yang mengalami stres akan merasakan perubahan pada metabolisme tubuh, timbulnya rasa sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan fungsi jantung, serta dalam kasus yang lebih serius dapat mengakibatkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis  
Stres pada diri seseorang akan mengakibatkan perasaan tegang, cemas, mudah marah, dan kebosanan.
- 3) Gejala Perilaku  
Seseorang yang sedang mengalami stres dapat dilihat dari perilakunya seperti menurunnya produktivitas, ketidakhadiran, dan meningkatnya perputaran karyawan. Selain itu juga dapat dilihat dari perubahan kebiasaan makan, merasa gelisah serta mengalami gangguan tidur.

## Konflik Kerja

Menurut Syaifuddin Fahmi, (2016:110) menyatakan bahwa konflik di tempat kerja muncul ketika dua kelompok atau lebih dalam suatu organisasi merasa tidak cocok baik karena aktivitas atau sumber daya yang digunakan bersama, atau karena anggota kelompok tersebut memiliki tujuan, status, nilai, atau perspektif yang berbeda. Konflik ditempat kerja juga dapat dipahami sebagai tindakan individu dalam organisasi yang berkomitmen untuk menentang anggota lainnya. Selain itu konflik digambarkan sebagai perbedaan serta argumen (Rivai dalam Syaifuddin Fahmi, 2016:110) sedangkan konflik kerja menurut Kurniawati (dalam Loupita, 2023:149) adalah suatu skenario dimana terjadi ketidaksesuaian antara beberapa pihak dalam suatu bidang pekerjaan, perusahaan, dan antar personel dalam suatu perusahaan. Konflik di tempat kerja biasanya disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan status, tujuan, cita-cita, atau sudut pandang.

Menurut Winardi, (2015:323) membagi konflik menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional (*functionalconflick*) yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok atau organisasi dan konflik disfungsional (*disfuncionalconflict*) yaitu konflik yang merintang

pencapaian tujuan kelompok. Indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut:

- 1) Konflik fungsional
  1. Bersaing untuk meraih prestasi
  2. Pergerakan positif menuju tujuan
  3. Merangsang kreativitas dan inovasi
  4. Dorongan melakukan perubahan
- 2) Konflik disfungsional
  1. Mendominasi diskusi
  2. Tidak senang bekerja dalam kelompok
  3. Benturan kepribadian
  4. Perselisihan antar individu
  5. Ketegangan

## Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Krisnawati & Lestari, 2018: 287) kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (dalam Krisnawati & Lestari, 2018:287) menyatakan kinerja adalah penjabaran yang mengacu pada hasil kerja seorang karyawan, hasil pekerjaan harus dapat dibuktikan melalui data nyata dan dapat dinilai dengan tolak ukur yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Budiyanto, (2020:9) kinerja karyawan merupakan standar yang relevan dengan posisi tertentu dan menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang ketika bekerja di suatu perusahaan. Menurut Busro (dalam Kukuh Harianto, *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu. Menurut Riadi (dalam Imawan *et al.*, 2023) Manajemen kinerja adalah suatu proses atau gaya manajemen yang dirancang untuk mendorong dan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Tingkat kinerja seorang karyawan, baik secara individu maupun kolektif akan menentukan sukses atau tidaknya kinerja mereka di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, A, (2017:67) menjelaskan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja dilihat dari seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dan juga dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Dilihat dari seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menangani dan menjalankan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dengan akurat dan tanpa melakukan kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran seorang karyawan dan kewajibannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa tiga variabel independen (Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono, (2016:8) metode penelitian kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang digunakan sebagai pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Indikator setiap variabel dapat dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner yang selanjutnya akan dibagikan ke 30 responden. Hasil dari pernyataan kuesioner tersebut diukur dengan skala likert dengan skala 1-4 kemudian hasil dari kuesioner tersebut akan diolah menggunakan SPSS 25. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 30 responden dimana semua pegawai dengan status ASN digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F, serta koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas ASN merupakan perempuan sebesar 53,3%, dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah Sarjana (S1). Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 41-50 tahun dengan masa kerja paling banyak pada 11-15 tahun.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Variabel	Regresi (B)	t Hitung	Sig-t	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-.164	-2.808	.007	Ha1 Diterima
Stres Kerja (X2)	-.183	-2.941	.005	Ha2 Diterima
Konflik Kerja (X3)	-.182	-2.906	.005	Ha3 Diterima
Konstan (a)			-2.811	
Nilai Korelasi (R)			0,855	
Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )			0,731	
F Hitung			23.493	
Sig F			0.000	Ha Diterima
Y			Kinerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri	

#### Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1. Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 1 kinerja tanpa dipengaruhi apapun memiliki nilai sebesar -2.811, dan variabel beban kerja setiap kenaikan nilai satu satuan akan mempengaruhi kinerja sebesar -.164 satuan, stres kerja setiap naik satu satuan akan mempengaruhi kinerja sebesar -.183 satuan, dan konflik kerja setiap naik satu satuan akan mempengaruhi kinerja sebesar -.182 satuan.

#### Uji t

Dari hasil perhitungan uji t, t tabel diketahui 2.055 (df=n-k) dengan taraf sig 0.007 pada beban kerja (X1) nilai sig yang didapatkan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Jadi dapat disimpulkan

Ha1 Diterima dan H0 Ditolak. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Variabel stres kerja (X2) taraf sig 0.005 yang didapatkan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) Jadi dapat disimpulkan Ha2 Diterima dan H0 Ditolak. Artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Sedangkan konflik kerja (X3) taraf sig 0.005 yang didapatkan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) Jadi dapat disimpulkan Ha3 Diterima dan H0 Ditolak. Artinya secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

## Uji F

Secara umum, pada bagian ini dipaparkan mengenai hasil yang diperoleh dari setiap tahapan penelitian yang dilakukan. Termasuk dalam bagian ini adalah Pengujian dan Pembahasan Hasil Pengujian penelitian (jika tahapan riset sampai pada kegiatan Implementasi sistem). Pembahasan mesti dikaitkan dengan sejauh mana permasalahan yang diidentifikasi pada awal tulisan telah diselesaikan pada akhir penelitian/kajian, atau sejauh mana permasalahan yang diidentifikasi pada awal tulisan akan dapat diselesaikan dengan konsep yang ditawarkan (untuk artikel Konseptual).

Dalam kasus tertentu, pembahasan juga mesti mengaitkan sejauh mana relevansi antara hasil temuan penelitian/kajian saat ini terhadap hasil-hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan, apakah saling menguatkan, saling mempertentangkan, atau merupakan temuan baru.

## Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai  $R = 0,855$  yang artinya bahwa koefisien korelasi beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai ASN searah dan kuat. Dan  $R^2 = 0,731$  atau 73,1% dengan interpretasi variabel beban kerja, stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 73,1% sisanya sebesar 26,9% variabel kinerja ASN dipengaruhi variabel independen lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan simpulan yang pertama beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunnya kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Kedua stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri maka akan membuat kinerja semakin menurun. Ketiga konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja maka akan semakin menurun kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Keempat, tiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Berdasarkan simpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak instansi. Pada penelitian variabel beban kerja yang dimiliki ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan cukup tinggi. Maka dari itu pihak instansi harus membenahi penerapan kebijakan pengelolaan beban kerja, seperti evaluasi ulang alokasi tugas dan tanggung jawab pegawai untuk mengurangi beban kerja yang tidak proporsional lalu mengimplementasikan strategi delegasi yang efektif untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya. Selanjutnya variabel stres kerja yang dimiliki ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat

mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu pihak instansi diharapkan menyediakan program pelatihan atau workshop yang berfokus pada manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja, kemudian membangun lingkungan kerja yang mendukung termasuk fasilitas rekreasi maupun relaksasi di tempat kerja. Selanjutnya variabel konflik kerja yang dimiliki ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri semakin tinggi konflik kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka. . Maka dari itu pihak instansi diharapkan memberikan atau mengimplementasikan kebijakan yang jelas untuk menangani konflik di tempat kerja seperti menyediakan tempat atau pelatihan interpersonal dan komunikasi untuk membantu pegawai menyelesaikan konflik secara efektif.

## DAFTAR REFERENSI

- A.A.Made Alit Putra, Nengah Landra, N. M. D. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batu Bulan, Gianyar: Vol. 3(2)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ade Royani, D. (2021). *Sistem Informasi Manajemen Surat Menyurat Berbasis Web Menggunakan Metode Waterfall Di Desa Bodeh Kecamatan Randu Blatung Kabupaten Blora*. [Http://Www.Nber.Org/Papers/W16019](http://Www.Nber.Org/Papers/W16019)
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen Dan Motivasi Kerja*.
- Amalia, I. R. (2022). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Unit Operasional Pt. Bank Sumut Cabang Medan*.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management, 5(2)*, 2770–2785.  
<https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/6981/6880>
- Budiyanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Department Pada Hotel Bintang Lagoon Resort: Vol. 11(2)*. Jurnal Manajemen.
- Djeremi, Hasiolan, L. B., Dan Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang: Vol. 2(2)*. Journal Of Management.
- Farah Alya Nadilah, Rani, P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Snapindo Warlab Sukses Tebet: Vol. 1(3)*. Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen.
- Ferdinan. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*.
- Giovanni, T., Kojo, C., Dan L. V. P. K. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado: Vol. 3(3)*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Haryadi, V. L. Dan B. (2013). *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageless Aesthetic Clinic: Vol. 1(3)*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, S. (2014). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan: Vol. 5(1).* Jurnal Akuntansi& Keuangan.
- Hidayat, S., Djumali, Dan Mariyam, S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja A Karyawan Pt Pln (Persero) Area Surakarta: Vol. 17(1).* Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan.
- Imawan, I. K., Muttaqien, Z., & Hendratmoko, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan Dan Pengembangankerja Terhadap Kinerja Asn Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 211–224.
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di Pt Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538>
- 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, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- Harianto Kukuh, Kusuma Rike W., H. S. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Kurniawan, I. S. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Loupita, T. (2023). Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7, 1491–1497.
- Madya, E. B. M. E. B. (N.D.). *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah.* Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen.
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm.*
- Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, S. C. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun: Vol. 2(1).* Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis.
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oursourcing Pt. Maju Bersama Santoso. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(January), 852–859.
- Pradana, T. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Rivai, V., Dan S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins. Stephen, & Coulter, M. (2010). *Manajemen.* Erlangga.
- Rolos Et Al. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda Pt. Asuransi Jiwasaraya Cabang Manado Kota.* Jurnal Administrasi Bisnis.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Reearch & Development.* Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Sari, P. E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembala Surabaya: Vol. 5(1).* Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sengkey, W.S., Roring, F., Dan Dotulong, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero): Vol. 5(3).* Jurnal Emba.
- Sinambela, P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik Dan Praktik.*

- Sugiarti, E. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintar0 Tangsel. 1(2)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sulastri. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Syaifuddin Fahmi. (2016). *Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karta Negara Malang.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pakar. Beasiswa Google.
- Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta : Prenada Media Grub.
- Wiratna Sujarweni, V. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.