

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA

Deniwati Silaban¹, Yanthy Herawaty P²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nusantara

Article History

Received : 13-Agustus-2023

Revised : 13-Agustus-2023

Accepted : 14-September-2023

Published : 14-September-2023

Corresponding author*:

Deniwati Silaban

Contact:

yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id

Cite This Article:

Silaban, D. ., & Purnama, Y. H. . (2023). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(05), 33–40. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.922>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.922>

Abstract: *This study aims to determine the effect of work conflict, work stress and organizational culture on employee performance at PT.Indomarco Prismatama. The population used is all employees at PT. Indomarco Prismatama with a sample of 63 respondents. This research is a study using saturated samples where all populations are used as samples. The method used in this study was a survey using a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis and multiple regression analysis.*

Keywords: *Conflict, work stress, organizational culture, work performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama dengan sampel sebanyak 63 responden. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Kata Kunci: Konflik, stres kerja, budaya organisasi, Prestasi.

PENDAHULUAN

Prioritas utama dalam sistem manajemen sumber daya manusia adalah prestasi kerja dan banyak hal yang mempengaruhinya. Konflik kerja dan stress memiliki potensi yang sama dengan kinerja karyawan, namun yang perlu diperhatikan adalah keberadaan budaya organisasi juga menjadi pedoman utama bagi suatu organisasi untuk bergerak dalam memecahkan suatu masalah, mempersatukan anggota dalam suatu organisasi dan mengubah karyawan.

Budaya organisasi yang negatif menimbulkan dampak negatif pada karyawan seperti menghindari pekerjaan, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, stres kerja bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memperhatikan dan menciptakan budaya organisasi didalam perusahaan sehingga menimbulkan banyaknya karyawan yang mengalami stress dalam menyelesaikan pekerjaannya karena banyaknya tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang cukup tinggi. Jika keadaan ini terus berlangsung dapat berdampak buruk pada menurunnya prestasi kinerja karyawan terhadap perusahaan yang terus menerus, selain itu akan pula berdampak pada pencapaian target yang kian mengalami.

Fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dan observasi terlihat di PT. Indomarco Prismatama menemukan adanya masalah pada prestasi kerja yang disebabkan oleh konflik kerja diantara karyawan dikarenakan dalam pembagian beban kerja tidak seimbang dan juga pembagian shift yang tidak merata sehingga menimbulkan rasa iri pada sebagian karyawan. Adanya saling ketergantungan tugas, budaya organisasi yang buruk dimana karyawan belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan selama bekerja, dikarenakan seringnya konflik serta beban kerja yang menumpuk menimbulkan stress kerja. Beberapa penelitian menyebutkan faktor-faktor penyebab prestasi kerja menurun antara lain konflik kerja, lingkungan kerja (Haryono, 2018); stress kerja, konflik kerja (Yuliana, 2020) Stres kerja, disiplin kerja (Setyawati, Aryani dan Ningrum, 2018

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Indomarco prismatama dapat dilihat dari dampak stres kerja terhadap karyawan seperti perasaan bingung ,cemas dan gelisah. Stres pada karyawan dapat muncul karena adanya keluhan dari karyawan yang merasa terbebani dan beberapa konsumen yang mengeluh karena adanya kesalahan dari price tag sehingga komplain ke pihak indomaret tersebut, promosi, target kebersihan dan nota kurang lebih.masalah yang dihadapi oleh karyawan. Ditambah masalah pribadi karyawan, serta masalah karyawan dengan karyawan lainnya, kesemua ini menyebabkan stress kerja.

Budaya organisasi yang ada di PT. Indomarco Prismatama dirasa oleh karyawan belum cukup kondusif untuk mendukung kinerja karyawan agar maksimal. Penurunan yang akan merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian bagi seorang peneliti adalah untuk menentukan dan menggunakan langkah-langkah tentang apa saja yang menjadi pegangan atau pedoman metode dalam melakukan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian probability sampling dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015) jenis-jenis data dan sumber data menurut cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan sekunder karena teknik pengumpulan data yang peneliti peroleh melalui interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan), Jurnal,berita, artikel. Dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

Populasi menurut (Sugiono, 2017:136), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Atau keseluruhan dari subjek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco prismatama Harapan Indah berjumlah 63 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan berdasarkan sampel jenuh yaitu sampel berjumlah sama dengan populasi atau diambil semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 63 orang. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif,Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk alat yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid dari suatu kuesioner yang sudah di bagikan. Instrumen yang valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sesuai dengan mestinya (Ghozali, 2018). Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel correlated item total correlation) $>$ r tabel (tabel Product Moment). Karena responden pada pengujian ini 63 responden mmakan nilai r tabelnya 0,244 Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebgai berikut :

Tabel 1 Hasil uji validitas konflik kerja

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,679	0,244	VALID
X1.2	0,796	0,244	VALID
X1.3	0,669	0,244	VALID
X1.4	0,754	0,244	VALID
X1.5	0,792	0,244	VALID

X1.6	0,714	0,244	VALID
------	-------	-------	-------

Sumber data diolah SPSS 2023

Tabel 2. Variabel stress kerja

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,838	0,244	VALID
X1.2	0,797	0,244	VALID
X1.3	0,846	0,244	VALID
X1.4	0,764	0,244	VALID
X1.5	0,833	0,244	VALID

Sumber data diolah SPSS 2023

Tabel 3. Variabel Budaya Organisasi

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,534	0,244	VALID
X1.2	0,750	0,244	VALID
X1.3	0,687	0,244	VALID
X1.4	0,787	0,244	VALID
X1.5	0,745	0,244	VALID
X1.6	0,858	0,244	VALID
X1.7	0,748	0,244	VALID

Sumber data diolah SPSS 2023

Tabel 4 Variabel Prestasi Kerja

Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,643	0,244	VALID
Y1.2	0,682	0,244	VALID
Y1.3	0,833	0,244	VALID
Y1.4	0,785	0,244	VALID
Y1.5	0,766	0,244	VALID
Y1.6	0,689	0,244	VALID
Y1.7	0,782	0,244	VALID

Sumber data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan peneliti menggunakan IBM SPSS 26 maka dapat diketahui bahwa sebanyak 25 pernyataan yang digunakan pada variable konflik kerja , stress kerja,budaya organisasi dan prestasi kerja adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan bahwa r hitung setiap variabel pernyataan lebih besar dari nilai r tabel atau $r \text{ hitung} > 0,242$ (nilai r tabel). dengan tingkat signifikan untuk semua variable pernyataan pada level 0,05 dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat di gunakan untuk bentuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil *Reliability Statistic*. Bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau $>0,60$ maka instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel.(Sugiyono, 2016)

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	keterangan
Konflik kerja	0,857	7	Reliabel
Stress kerja	0,829	6	Reliabel
Budaya organisasi	0,873	5	Reliabel
Prestasi kerja	0,844	7	Reliabel

Sumber : olah data spss (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa empat variabel Utama yaitu konflik kerja, stress kerja dan budaya organisasi serta prestasi kerja memiliki Cronbach alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji normalitas, model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi pada tabel uji *Kolmogrov – Smirnov* lebih besar dari 0,05 . Uji ini ditujukan untuk menguji data yang telah diteliti memiliki distribusi normal atau tidak, analisis ini menggunakan rumus kolgomorov smirnov (sugiyono 2015). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan

Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
uji. *Kolmogrov – Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26990119
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.098
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sampel kolomogorov-smirnov test dengan signifikasi 0,014 yang lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu bentuk uji yang digunakan untuk melihat apakah ada kesamaan antara variabel independen dari model regresi. Model regresi sendiri dapat dinilai memiliki masalah multikolinearitas apabila terdapat hubungan atau suatu bentuk korelasi yang terjalin antara variabel bebas. Untuk menghindari masalah multikolinearitas , nilai *Variant Infaltion factor* (VIF) harus kurang dari 10 atau nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01 Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL $> 0,1$ (Ghozali, 2016).

Tabel 6 Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10.677	2.672		3.996	.000		
Konflik kerja	.231	.133	.222	1.732	.088	.518	1.929
Stres kerja	-.093	.190	-.079	-.490	.626	.327	3.054
Budaya organisasi	.535	.119	.624	4.482	.000	.439	2.280

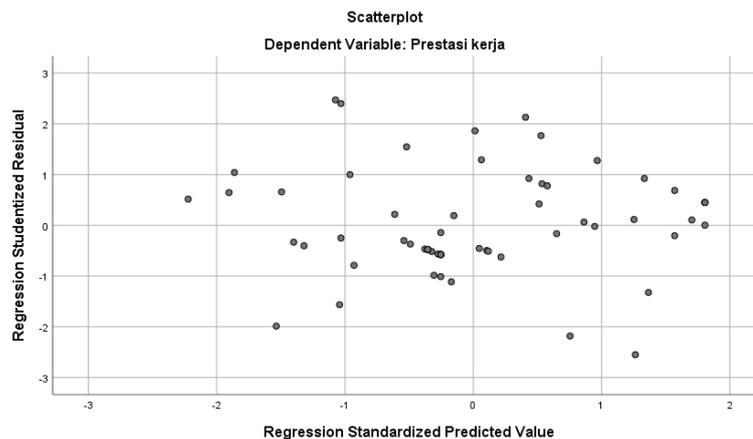
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada tabel kolom *tolerance* dari ketiga variabel independen yang ada yaitu konflik kerja , stres kerja, dan budaya organisasi secara berurutan mendapatkan nilai 0,518,0,327 dan 0,439 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10. Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari tolerance dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan menilai apakah terdapat kesamaan varian dari nilai residual dari model regresi.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan gambar gambar 1 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastis pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.677	2.672		3.996	.000
	Konflik kerja	.231	.133	.222	1.732	.088
	Stres kerja	-.093	.190	-.079	-.490	.626
	Budaya organisasi	.535	.119	.624	4.482	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda secara matematis dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,677 + 0,231 X_1 + 0,93 X_2 + 0,535 X_3$$

Dengan demikian, pengaruh variabel konflik kerja terhadap prestasi kerja sebesar 23,1%, variabel stres kerja terhadap prestasi kerja -0,93% dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 5,35%.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.473	2.327

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Konflik kerja, Stres kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat dari R square adalah sebesar 0.499 atau 49,9% yang artinya variabel Prestasi kerja dapat dipengaruhi sebesar 49,9% oleh konflik kerja, stress kerja dan budaya organisasi . Selisihnya sebesar 50,1% (100% - 49,9%) di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Uji t parsial dapat dibuktikan apabila nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima atau t hitung > t tabel maka Ha diterima. Dalam pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial atau individu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji signifikansi parsial uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.677	2.672		3.996	.000
	Konflik kerja	.231	.133	.222	1.732	.088
	Stres kerja	-.093	.190	-.079	-.490	.626
	Budaya organisasi	.535	.119	.624	4.482	.000

Uji F (ANOVA)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan derajat kepercayaan 0,05, hipotesis alternatif mengatakan bahwa semua variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Nilai F dari hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F dari tabel.

TABEL 10 HASIL UJI F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.977	3	105.992	19.576	.000 ^b
	Residual	319.452	59	5.414		
	Total	637.429	62			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Konflik kerja, Stres kerja

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian dinyatakan baik.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pada variabel konflik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Indomarco Prismatama. Berdasarkan hasil uji pada variabel stress kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negative terhadap prestasi kerja pada PT Indomarco Prismatama. Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT Indomarco Prismatama.

Saran

Untuk pencapaian pada PT Indomarco Prismatama dan juga kenyamanan dalam bekerja dan tercapainya prestasi kerja, mengukur kemampuan diri sendiri dan menghadapi setiap permasalahan atau tugas yang ada. Sehingga mendapatkan prestasi yang lebih baik. **Bagi perusahaan** penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi prestasi kerja sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada, mempertimbangkan kebijakan – kebijakan seperti halnya dengan lebih memperhatikan konflik yang sering dihadapi di perusahaan. **Bagi pihak Akademis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain selanjutnya yang akan melangsungkan penelitian memperluas lingkup penelitian dengan mengembangkan variabel yang berkaitan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konflik, stress kerja dan budaya organisasi guna meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA.

- [1] Al Azhar L. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan ketidakpastian lingkungan, Loss of control, dan motivasi kerja terhadap Kinerja auditor (Studi Empiris pada Kantor akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurnal Ekonomi* Volume 21, Nomor 4 Desember 2013
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama : Bandung.
- [3] Barker, et al . 2020. *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England.
- [4] Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, P., Niko Pasla, B., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, B. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48. <https://prajaiswara.jambiprov.go.id/index.php/file2/article/view/3>
- [5] Bernhard Tewal dan Florensia B. Tewal. 2014. Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Jurnal EMBA* Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 450-456
- [6] Catharina Florence. 2001. Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Call Centre PT Excelcomindo Pratama Jakarta). *Jurnal Tesis Ekonomi Bisnis & Akuntansi*. Vol. 13, No. 5, 65-83.
- [7] Damopolii. Lengkong. Walangitan Juli 2018, ‘‘ Pengaruh lingkungan kerja, konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO AREA Manado
- [8] Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Jakarta. Undip
- [9] Karim, Nurlia. 2018. Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, 513-522
- [10] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [11] S Julaka - 2017 - eprints.umpo.ac.id pengaruh stres dan konflik terhadap semangat kerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi
- [12] Seidy, Makarawung, dkk (2018). ‘‘Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado’’. *Jurnal EMBA*, Vol.6 no.4, hal 3458-3467.
- [13] Windusari, Kuncoro HeruSri, Wulan Andi Tri Haryono. 2018 ‘‘Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi kerja (Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening) Di PT Roberta Prima Tobacco’’.
[14] Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- [15] Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.