JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)
Vol. XI No. 1 Edisi Februari 2016
p-ISSN 2502-3780 | e-ISSN 2621-881X
Diterbitkan oleh LITBANG PEMAS, Universitas Islam Lamongan
Akses Terbuka: https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim

ANALISIS DETERMINAN KINERJA DAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN YAK DELIV LAMONGAN: PLS-SEM

Friesty Amara Al Anamy[1], Abid Muhtarom[2], Sabilar Rosyid[3]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Lamongan, Lamongan, Indonesia[1,2,3]

***Penulis korespondensi: r6112328@gmail.com**

Informasi Artikel
Riwayat artikel:
Diterima: 20 Agustus 2026
Direvisi : 30 Agustus 2026
Disetujui : 9 Sepetember 2026

Kata kunci:
Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; Komitmen Kerja; Fleksibilitas Kerja; PLS-SEM

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap komitmen kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada Yak Deliv Lamongan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, pengumpulan data melalui kuesioner, penentuan sampel dengan rumus Slovin, dan analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling menggunakan SmartPLS 3.29. Bagian metode pada naskah sumber mencantumkan 130 responden. Hasil model pengukuran menunjukkan nilai outer loading, average variance extracted, Cronbach's alpha, dan composite reliability yang dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai R-square kinerja karyawan sebesar 0,966 dan komitmen kerja sebesar 0,963. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen kerja, sedangkan motivasi, keselamatan, konflik, lingkungan, dan fleksibilitas kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen. Seluruh enam variabel eksogen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Temuan menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor psikologis, keselamatan, lingkungan, dan fleksibilitas kerja dalam mendukung kinerja dan komitmen.

©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Karya ini dilisensikan berdasarkan Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Digitalisasi telah memperluas penggunaan layanan pesan-antar makanan berbasis platform dan menjadi bagian dari strategi pemasaran usaha kuliner [20]. Pada sisi operasional, keberhasilan layanan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia. Tekanan pekerjaan, tuntutan layanan, interaksi dengan pelanggan, serta target waktu dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pekerja. Kajian terdahulu telah membahas stres kerja dan konflik kerja dalam kaitannya dengan kinerja maupun komitmen organisasi [4].

Motivasi kerja diperlukan untuk mendorong pencapaian tujuan dan mempertahankan kualitas kerja. Dalam konteks pekerjaan yang memiliki fleksibilitas waktu seperti layanan pengantaran, motivasi dan fleksibilitas menjadi faktor yang relevan bagi kinerja pekerja. Sejumlah penelitian telah mengkaji motivasi, kepuasan, fleksibilitas, dan kinerja pada berbagai konteks organisasi maupun pengemudi layanan daring [1].

Keselamatan kerja merupakan aspek penting karena pekerjaan pengantaran berhadapan langsung dengan risiko perjalanan dan tuntutan ketepatan waktu. Penelitian sebelumnya juga menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, komitmen, maupun produktivitas [9] Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk kenyamanan, semangat, dan kestabilan perilaku kerja; tema ini telah dibahas dalam penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja [5].

Yak Deliv merupakan salah satu penyedia layanan pesan-antar di Lamongan. Naskah sumber menyebut adanya persaingan di antara beberapa perusahaan layanan pengantaran dan menempatkan stres kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, serta fleksibilitas kerja sebagai determinan yang diuji terhadap kinerja dan komitmen kerja. Kebaruan model terletak pada pengujian keenam faktor tersebut secara simultan dengan kinerja karyawan sebagai mediator menuju komitmen kerja menggunakan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

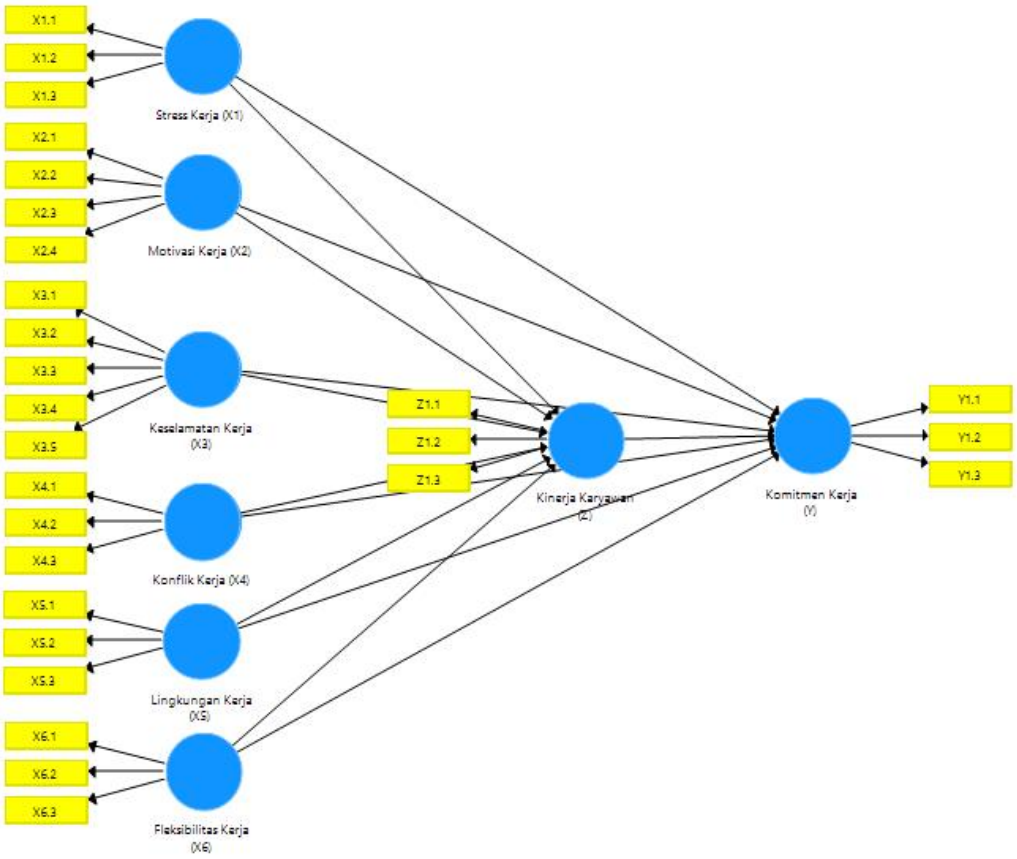
Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian menguji pengaruh enam variabel eksogen terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan, pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen kerja, serta peran mediasi kinerja karyawan pada hubungan keenam variabel eksogen dengan komitmen kerja. Tujuan penelitian adalah memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarkonstruk tersebut pada Yak Deliv Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Yak Delivery Lamongan selama November sampai Desember 2024 dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi yang dicantumkan pada bagian metode naskah sumber berjumlah 1.130 pengguna jasa Yak Deliv selama dua bulan. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan pada bagian metode disebutkan sebanyak 130 responden. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS versi 3.29 dengan pendekatan PLS-SEM.

Konstruk eksogen terdiri atas stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), keselamatan kerja (X3), konflik kerja (X4), lingkungan kerja (X5), dan fleksibilitas kerja (X6). Kinerja karyawan (Z) ditempatkan sebagai variabel mediasi dan komitmen kerja (Y) sebagai variabel endogen. Evaluasi outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, Cronbach’s alpha, dan composite reliability. Evaluasi inner model menggunakan R-square dan pengujian koefisien jalur melalui nilai original sample, t-statistic, dan p-value.

Model analisis yang digunakan dalam naskah sumber ditampilkan pada Gambar 1. Model tersebut menunjukkan jalur langsung dari keenam konstruk eksogen menuju kinerja karyawan dan komitmen kerja, serta jalur kinerja karyawan menuju komitmen kerja.



Gambar 1. Model Analisis PLS-SEM

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil convergent validity pada naskah sumber menunjukkan seluruh outer loading berada pada rentang 0,955–0,979. Nilai average variance extracted (AVE) berkisar antara 0,927–0,949. Berdasarkan hasil yang dilaporkan, seluruh indikator dinyatakan valid. Rincian outer loading dan AVE disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Outer Loading dan Average Variance Extracted

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Stres Kerja (X1)	1	0,979	0,949	Valid
Stres Kerja (X1)	2	0,972	0,949	Valid
Stres Kerja (X1)	3	0,972	0,949	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,967	0,936	Valid
Motivasi Kerja (X2)	2	0,967	0,936	Valid
Motivasi Kerja (X2)	3	0,967	0,936	Valid
Motivasi Kerja (X2)	4	0,968	0,936	Valid
Keselamatan Kerja (X3)	1	0,966	0,934	Valid
Keselamatan Kerja (X3)	2	0,967	0,934	Valid
Keselamatan Kerja (X3)	3	0,968	0,934	Valid
Keselamatan Kerja (X3)	4	0,968	0,934	Valid
Keselamatan Kerja (X3)	5	0,964	0,934	Valid
Konflik Kerja (X4)	1	0,972	0,944	Valid
Konflik Kerja (X4)	2	0,971	0,944	Valid
Konflik Kerja (X4)	3	0,971	0,944	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	1	0,955	0,927	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	2	0,967	0,927	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	3	0,966	0,927	Valid
Fleksibilitas Kerja (X6)	1	0,971	0,938	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X6)	2	0,969	0,938	Valid
Fleksibilitas Kerja (X6)	3	0,965	0,938	Valid
Komitmen Kerja (Y)	1	0,966	0,943	Valid
Komitmen Kerja (Y)	2	0,970	0,943	Valid
Komitmen Kerja (Y)	3	0,965	0,943	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	1	0,969	0,943	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	2	0,967	0,943	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	3	0,977	0,943	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.29 (2025)

Discriminant validity pada naskah sumber dinilai menggunakan cross loading. Nilai loading setiap indikator pada konstruknya sendiri ditampilkan bersama loading terhadap konstruk lain pada Tabel 2. Naskah sumber menyimpulkan bahwa pengukuran memiliki validitas diskriminan.

Tabel 2. Cross Loading

Ind.	Stres	Motivasi	Keselamatan	Konflik	Lingkungan	Fleksibilitas	Komitmen	Kinerja
X1.1	0,979	0,964	0,963	0,959	0,954	0,958	0,963	0,959
X1.2	0,972	0,944	0,944	0,940	0,935	0,944	0,938	0,940
X1.3	0,972	0,944	0,944	0,940	0,935	0,938	0,938	0,940
X2.1	0,944	0,967	0,947	0,942	0,940	0,942	0,939	0,944
X2.2	0,943	0,967	0,945	0,941	0,937	0,940	0,938	0,942
X2.3	0,944	0,967	0,947	0,942	0,940	0,942	0,939	0,944
X2.4	0,946	0,968	0,948	0,944	0,942	0,944	0,941	0,946
X3.1	0,941	0,944	0,966	0,940	0,935	0,938	0,938	0,940
X3.2	0,943	0,945	0,967	0,941	0,937	0,940	0,938	0,942
X3.3	0,944	0,948	0,968	0,942	0,938	0,940	0,941	0,941
X3.4	0,945	0,947	0,968	0,943	0,940	0,942	0,941	0,943
X3.5	0,944	0,945	0,964	0,942	0,940	0,942	0,939	0,944
X4.1	0,946	0,947	0,948	0,972	0,942	0,944	0,941	0,946
X4.2	0,944	0,946	0,947	0,971	0,940	0,941	0,940	0,943
X4.3	0,941	0,945	0,944	0,971	0,934	0,937	0,938	0,938
X5.1	0,912	0,918	0,916	0,912	0,955	0,908	0,911	0,910
X5.2	0,941	0,944	0,944	0,940	0,967	0,938	0,938	0,940
X5.3	0,940	0,942	0,943	0,938	0,966	0,937	0,936	0,939
X6.1	0,944	0,946	0,947	0,942	0,940	0,971	0,940	0,943
X6.2	0,942	0,946	0,945	0,941	0,936	0,969	0,940	0,940
X6.3	0,937	0,936	0,934	0,930	0,924	0,965	0,930	0,929
Y1.1	0,940	0,937	0,937	0,933	0,929	0,931	0,966	0,933
Y1.2	0,946	0,947	0,948	0,944	0,942	0,944	0,970	0,946
Y1.3	0,933	0,934	0,936	0,931	0,927	0,930	0,965	0,933
Z1.1	0,936	0,939	0,939	0,935	0,932	0,934	0,933	0,969
Z1.2	0,933	0,938	0,936	0,932	0,926	0,929	0,931	0,967
Z1.3	0,960	0,966	0,963	0,959	0,954	0,956	0,959	0,977

Sumber: Output SmartPLS 3.29 (2025)

Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui Cronbach's alpha dan composite reliability. Seluruh nilai pada Tabel 3 berada di atas 0,960 dan naskah sumber menyatakan seluruh konstruk reliabel.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0,973	0,982	Reliabel
Motivasi Kerja	0,977	0,983	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,982	0,986	Reliabel
Konflik Kerja	0,970	0,981	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,960	0,974	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0,967	0,978	Reliabel
Komitmen Kerja	0,965	0,978	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,970	0,980	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.29 (2025)

Evaluasi Model Struktural

Nilai R-square kinerja karyawan adalah 0,966 dengan adjusted R-square 0,964, sedangkan komitmen kerja memiliki R-square 0,963 dengan adjusted R-square 0,961. Naskah

sumber mengategorikan kedua nilai tersebut sebagai model yang kuat. Hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai R-square

Variabel Endogen	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Karyawan (Z)	0,966	0,964
Komitmen Kerja (Y)	0,963	0,961

Sumber: Output SmartPLS 3.29 (2025)

Pengujian Hipotesis Langsung

Ringkasan koefisien jalur langsung berdasarkan nilai original sample, t-statistic, dan p-value pada naskah sumber disajikan pada Tabel 5. Pada jalur stres kerja terhadap komitmen kerja, koefisien bernilai positif (0,100), tetapi p-value 0,108 dan t-statistic 1,619 menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Jalur langsung lainnya yang dilaporkan memiliki p-value di bawah 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Jalur Langsung

Jalur	O	t-stat.	p-value	Keputusan
Stres Kerja → Komitmen Kerja	0,100	1,619	0,108	Tidak signifikan
Motivasi Kerja → Komitmen Kerja	0,328	2,463	0,001	Signifikan
Keselamatan Kerja → Komitmen Kerja	0,172	2,904	0,004	Signifikan
Konflik Kerja → Komitmen Kerja	0,113	2,211	0,028	Signifikan
Lingkungan Kerja → Komitmen Kerja	0,019	2,137	0,033	Signifikan
Fleksibilitas Kerja → Komitmen Kerja	0,121	2,616	0,009	Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,150	2,698	0,007	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,268	4,945	0,000	Signifikan
Keselamatan Kerja → Kinerja Karyawan	0,268	4,945	0,000	Signifikan
Konflik Kerja → Kinerja Karyawan	0,159	3,181	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,100	2,245	0,025	Signifikan
Fleksibilitas Kerja → Kinerja Karyawan	0,101	2,358	0,019	Signifikan
Kinerja Karyawan → Komitmen Kerja	0,161	3,181	0,002	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.29 (2025)

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap komitmen kerja, tetapi secara statistik tidak signifikan. Temuan ini perlu dibaca berbeda dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilaporkan signifikan. Literatur pada naskah sumber menunjukkan bahwa stres dan konflik kerja telah banyak dibahas sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja dan komitmen [8]. Dalam konteks Yak Deliv, tekanan kerja tampaknya lebih langsung tercermin pada kinerja dibandingkan pada komitmen.

Motivasi kerja, keselamatan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja dilaporkan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya berkaitan dengan dorongan internal pekerja, tetapi juga dengan kondisi kerja yang dirasakan selama menjalankan aktivitas. Kajian dalam daftar pustaka naskah sumber juga menempatkan motivasi dan fleksibilitas [18] keselamatan kerja [19] serta lingkungan kerja [5] sebagai topik penting dalam pengelolaan kinerja dan komitmen.

Seluruh enam konstruk eksogen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien terbesar yang dilaporkan pada motivasi kerja dan keselamatan kerja, masing-masing 0,268. Kinerja karyawan selanjutnya memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dengan koefisien 0,161. Pola ini mendukung posisi kinerja sebagai konstruk penting yang menghubungkan kondisi kerja dengan komitmen dalam model penelitian.

Naskah sumber menyatakan bahwa pengujian mediasi menghasilkan pola partial mediation dan non mediation. Namun, tabel atau nilai indirect effect untuk H14–H19 tidak tercantum pada naskah yang tersedia. Oleh karena itu, artikel ini tidak menambahkan koefisien mediasi yang tidak didukung oleh data sumber. Nilai indirect effect, t-statistic, dan p-value per jalur mediasi perlu dilengkapi sebelum naskah dikirim untuk proses editorial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dilaporkan, model pengukuran PLS-SEM dinyatakan valid dan reliabel, sedangkan kemampuan penjelasan model terhadap kinerja karyawan dan komitmen kerja tergolong kuat dengan R-square masing-masing 0,966 dan 0,963. Stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen kerja. Motivasi kerja, keselamatan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Keenam variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan motivasi, keselamatan, konflik, lingkungan, dan fleksibilitas kerja perlu diperhatikan bersama-sama untuk mendukung kinerja dan komitmen pada Yak Deliv Lamongan. Analisis mediasi perlu dilengkapi dengan tabel indirect effect agar kesimpulan mengenai partial mediation dan non mediation dapat diverifikasi secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. D. Abadi dan A. Taufiqurrahman, “Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan,” Media Komunikasi Ilmu Ekonomi, vol. 40, no. 1, hlm. 30–40, 2023.

[2] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, dan S. Agung, “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, vol. 1, no. 3, hlm. 134–143, 2023.

[3] D. Astuti, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, vol. 2, no. 2, hlm. 55–68, 2022.

[4] M. Ekhsan dan B. Septian, “Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,” MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, vol. 1, no. 1, hlm. 11–18, 2021.

[5] H. N. Gultom, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, vol. 1, no. 2, hlm. 191–198, 2021.
[6] N. V. Gunawan dan R. S. I. N. Ginting, "Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café Go Pogo Medan," Journal of Social Interactions and Humanities, vol. 1, no. 1, hlm. 51–70, 2022.
[7] W. M. Lestari, L. Liana, dan A. Aquinia, "Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan," Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, vol. 27, no. 2, hlm. 100–110, 2020.
[8] R. Marginingsih dan K. Kristiana, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung," Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, vol. 2, no. 1, hlm. 112–128, 2022.
[9] M. Mutiasari, G. Guntoro, dan B. Setyawan, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap," AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, vol. 3, no. 2, 2020.
[10] J. Pittaloka dan J. E. FoEh, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening," Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, vol. 5, no. 3, hlm. 193–202, 2024.
[11] L. Prabowo, A. Sanusi, dan T. G. Sumarsono, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, vol. 8, no. 1, hlm. 24–31, 2019.
[12] M. Pusparani, "Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)," Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, vol. 2, no. 4, hlm. 534–543, 2021.
[13] A. D. Rahayu dan P. B. Mahargiono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan," Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM), vol. 10, no. 5, 2021.
[14] R. Rahmiati, K. Fikri, dan R. Setianingsih, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Kontruksi," Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, vol. 3, no. 2, hlm. 272–290, 2024.
[15] T. D. Reskiputri dan R. Romadhoni, "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, vol. 5, no. 1, hlm. 145–154, 2019.
[16] L. N. Safitri dan M. Astutik, "Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja," JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, vol. 2, no. 1, hlm. 13–26, 2019.
[17] M. Sihite, D. H. Perkasa, M. Magito, L. Yuliana, dan A. S. Dwianto, "Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur," Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, vol. 17, no. 2, hlm. 2164–2176, 2024.
[18] H. J. Steven dan A. P. Prasetio, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," Jurnal Penelitian Ipteks, vol. 5, no. 1, hlm. 78–88, 2020.
[19] Y. Susilo dan W. Wahyudin, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, vol. 1, no. 1, hlm. 45–58, 2020.