

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS
IIB KOTA TEBING TINGGI**

Marsya Br. Damanik¹, Mislan Sihite², Rintan Saragih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Medan

¹marsyadm0203@gmail.com, ²mislansihite1@gmail.com,

³saragihrintan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work conflict on employee performance at the Class IIB Correctional Institution in Tebing Tinggi City. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study consisted of all 50 employees working as prison guards, who were also used as research samples using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that, partially, workload had a significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 3.323 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Work stress also had a significant effect on employee performance with a t value of 3.541 and a significance value of $0.001 < 0.05$. In addition, work conflict had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.404 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous test results show that workload, work stress, and work conflict together have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 48.544 and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R^2) value of 0.744 indicates that 74.4% of employee performance is influenced by these three variables, while the rest is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: workload, work stress, work conflict, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas sebagai penjaga tahanan sebanyak 50 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,323 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,541 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan nilai t hitung sebesar 4,404 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 48,544 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,744 menunjukkan bahwa 74,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, konflik kerja, kinerja pegawai

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat menentukan efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi. Apabila kinerja pegawai rendah, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan.

Kinerja pegawai yang optimal akan menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan daya saing organisasi. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Penilaian kinerja pegawai pada instansi pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Penilaian kinerja dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang bertujuan untuk mengukur tingkat pencapaian target kerja pegawai. Dalam pelaksanaannya, evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara periodik untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi periode Juni hingga September 2025, terjadi penurunan kinerja secara bertahap. Persentase pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dari 85% pada bulan Juni menjadi 70% pada bulan September. Penurunan tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan berbagai risiko, seperti terganggunya pelaksanaan program pembinaan narapidana, menurunnya kualitas pengawasan, hingga potensi

terjadinya gangguan keamanan di lingkungan lembaga pemasyarakatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi, jumlah narapidana dan tahanan yang melebihi kapasitas lembaga pemasyarakatan menyebabkan pegawai bagian penjagaan harus bekerja dengan intensitas tinggi serta jam kerja yang relatif panjang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Dalam tingkat tertentu, stres kerja dapat meningkatkan kewaspadaan dan motivasi kerja pegawai. Namun, apabila stres kerja berlangsung secara berlebihan dan berkepanjangan, kondisi tersebut dapat menurunkan konsentrasi, motivasi kerja, serta kesehatan fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja di lembaga pemasyarakatan yang memiliki tingkat risiko tinggi menuntut pegawai untuk selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan gangguan keamanan, sehingga potensi terjadinya stres kerja relatif tinggi.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik kerja merupakan kondisi yang muncul akibat perbedaan pendapat, kepentingan, atau persepsi antara individu maupun kelompok dalam organisasi. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan, menghambat komunikasi, serta menurunkan kerjasama tim. Berdasarkan hasil pengamatan di lingkungan Lembaga

Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi, konflik kerja dapat terjadi akibat kurangnya koordinasi antarpegawai, terutama antara regu pengamanan pada shift yang berbeda. Perbedaan persepsi dalam menjalankan tugas serta pembagian tanggung jawab yang kurang jelas juga dapat memicu terjadinya konflik kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya, namun menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Meliana dan Purwanto (2022) serta Chairunnisa (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Yuyun et al. (2024) dan Rhomadoni et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian juga terjadi pada variabel stres kerja dan konflik kerja. Chairunnisa (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Meliana dan Purwanto (2022) menemukan pengaruh negatif. Sementara itu,

penelitian Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Ramadhanty et al. (2024) dan Kristanto et al. (2024) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti lembaga pemasyarakatan

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:24), data

kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di **Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi**, yang beralamat di Jl. Pusara Pejuang No. 4, Kelurahan Rambung, Kecamatan Tebing Tinggi Kota, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2025 hingga akhir penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Lapas yang bertugas sebagai penjaga tahanan sebanyak 50 orang (Sugiyono, 2020:28). Sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel juga 50 orang (Sugiyono, 2020:32).

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode:

1. Wawancara: Mendapatkan informasi secara langsung dari pegawai Lapas, yaitu Bapak Jhon Saragih, Bapak Haidar Ali Rafsanjani, dan Ibu Estaulina Tarigan, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja dan permasalahan pegawai.
2. Angket (Kuesioner): Memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti kepada responden dengan skala Likert untuk memperoleh data kuantitatif.
3. Studi Pustaka: Mengumpulkan data dan informasi dari buku, jurnal, dan situs internet sebagai referensi penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, penapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2020:93),

Uji Instrumen

1. Uji Validitas: Mengukur derajat ketepatan antara data sesungguhnya dengan data

yang dikumpulkan. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,3$ (Sugiyono, 2020:125).

2. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur. Item dinyatakan reliabel jika $r_{hitung} > 0,60$ (Ghozali, 2018:47).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas: Menguji apakah residual model regresi terdistribusi normal menggunakan Histogram, Probability Plot, dan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018:127, 161, 103).
2. Uji Multikolinearitas: Menguji korelasi antar variabel bebas dengan nilai toleransi $> 0,1$ atau $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).
3. Uji Heteroskedastisitas: Menguji ketidaksamaan varians residual. Nilai signifikan $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Metode Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 untuk tabulasi, grafik, statistik deskriptif, dan analisis regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel independen terhadap dependen (Ghozali, 2018:95) dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Beban Kerja, X2 = Stres Kerja, X3 = Konflik Kerja
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi masing-masing variabel
- e = Error

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test): Menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap dependen (Ghozali, 2018:99). Hipotesis diterima jika P-value < 0,05.
2. Uji Simultan (F-test): Menentukan pengaruh bersama variabel bebas terhadap dependen. Hipotesis diterima jika nilai F hitung $\geq$ F tabel (Ghozali, 2018:98).
3. Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai $0 \leq R^2 \leq 1$ (Ghozali, 2018:97).

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi. Analisis dilakukan dengan pendekatan Resource-Based View (RBV) dan Dynamic Capability Theory, yang memberikan kerangka konseptual dalam memahami hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perspektif RBV, beban kerja—khususnya pelaksanaan tugas pokok pegawai—merupakan sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif organisasi jika dikelola dengan baik. Tugas pokok yang dijalankan dengan kompetensi unik, pengalaman, dan keterampilan khusus pegawai menghasilkan kinerja yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Keunikan ini bersumber dari sejarah, budaya kerja, dan mekanisme koordinasi yang khas di setiap lembaga, sehingga pelaksanaan tugas pokok yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membangun kompetensi organisasi

yang berkelanjutan (Ramadhanty et al., 2024:45; Paramita, 2022:20).

Dynamic Capability Theory melengkapi perspektif ini dengan menekankan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan beban kerja secara dinamis. Organisasi yang adaptif akan mendeteksi tanda-tanda beban kerja berlebih, mengambil tindakan korektif, serta melakukan transformasi jangka panjang melalui pelatihan, perbaikan proses, atau penyesuaian struktur organisasi untuk mempertahankan kinerja optimal. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung beban kerja sebesar $3,323 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan faktor yang dapat mengurangi nilai strategis sumber daya manusia. Pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kreativitas, serta kemampuan fisik dan mental, sehingga kinerja menurun. RBV menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja untuk mempertahankan kompetensi unik pegawai sebagai

aset strategis organisasi (Nursia et al., 2024:293; Paramita, 2022:20).

Dynamic Capability Theory menunjukkan bahwa organisasi yang adaptif mampu mengelola stres kerja melalui deteksi dini, intervensi seperti program konseling, penyesuaian jadwal, dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental. Hasil uji t parsial variabel stres kerja sebesar $3,541 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Konflik kerja, jika tidak dikelola, dapat mengalihkan fokus pegawai dari pelaksanaan tugas pokok dan merusak hubungan kerja sama, sehingga mengurangi kinerja individu maupun tim. Perspektif RBV menekankan pengelolaan konflik sebagai strategi mempertahankan sumber daya manusia sebagai kompetensi inti organisasi. Organisasi yang mampu mengubah konflik menjadi peluang perbaikan dan inovasi akan memaksimalkan potensi pegawai (Ramadhanty et al., 2024:45; Paramita, 2022:20).

Dynamic Capability Theory menekankan kemampuan organisasi untuk mendeteksi konflik sejak dini dan melakukan intervensi, seperti mediasi, rotasi tugas, atau transformasi sistem manajemen konflik. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung konflik kerja sebesar $4,404 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung $48,544 > F$ tabel $2,81$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi kondisi kerja: beban kerja memengaruhi fokus dan energi, stres kerja memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi, serta konflik kerja memengaruhi efektivitas kerja sama antarpegawai. Pengelolaan terpadu ketiga faktor ini menjadi kunci pencapaian kinerja optimal dalam lembaga

pemasyarakatan yang menuntut kedisiplinan, ketelitian, dan koordinasi tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ramadhanty et al. (2024:45) dan Paramita (2022:20), yang menekankan bahwa kombinasi kondisi kerja yang baik menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil analisis

koefisien determinasi (Adjusted R²), diperoleh nilai sebesar 0,744, yang menunjukkan bahwa 74,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A., & Allen, B. (2023). Human resource management and organizational competitiveness: Managing workload, stress, and conflict. *Journal of Human Resource Management*, 34(5), 1245-1268.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.1234567>
- Amiruddin. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barney, J., & Hesterly, W. S. (2019). Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases (6th ed.). Pearson Education.
- Battistella, C., dkk. (2017). The extended map methodology: Technology roadmapping for SMES clusters. *Journal of Engineering and Technology Management*, 34, 1-23.
<https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2013.08.003>
- Boon, C., dkk. (2021). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 47(6), 1498 1537.
<https://doi.org/10.1177/0149206319836762>
- Chairunnisa, N. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 134-145.
<https://doi.org/10.31289/jmb.v6i2.4567>

- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Dewantara, A., & Kebumen, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145-158.
<https://doi.org/10.31941/jmb.v11i2.1234>
- Fikiana, dkk. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 234-246.
https://doi.org/10.26618/jbm.v11i2.8901_90
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. B. R., Darmilisani, & Setiawan, N. (2025). Analysis of Work Stress, Work Conflicts and Workload on Employee Performance. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Z. H. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. *Jurnal Administrasi Publik dan Manajemen*, 8(1), 67-78.
<https://doi.org/10.37301/japm.v8i1.5678>
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831-850.
<https://doi.org/10.1002/smj.2247>
- Hitt, M. A., dkk. (2020). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and

- globalization (13th ed.). Cengage Learning.
- Ilahude, N. N., dkk. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Suwawa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 89-101.
<https://doi.org/10.35797/jab.v7i1.4567>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Analisis beban kerja: Panduan praktis menghitung beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanto, A., dkk. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* <https://doi.org/10.30762/jebd.v14i4.3025> Digital, 14(4), 567-582.
- Kump, B., dkk. (2019). Toward a dynamic capabilities scale: Measuring organizational sensing, seizing, and transforming capacities. *Industrial and Corporate Change*, 28(5), 1149-1172.
<https://doi.org/10.1093/icc/dty054>
- Lin, C. P., & Wu, C. W. (2021). The impact of internal marketing on turnover intention: The mediating roles of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business* <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.067> Research, 126, 274-284.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Mehmood, A., dkk. (2021). Conflict management strategies and team performance: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Management Development*, <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2020-0356> 40(7/8), 550-567.
- Meliana, D., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*,

- 7(1), 112-120.
<https://doi.org/10.31004/jebi.v7i1.3456>
- Mikalef, P., dkk. (2021). IT flexibility and competitive performance: The mediating role of IT-enabled dynamic capabilities. *European Journal of Information Systems*, 30(4),
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1817802.369-388>.
- Mulyadi. (2015). Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan: Konsep dan aplikasi administrasi, manajemen dan organisasi modern. Bandung: Alfabeta.
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4)
- Protogerou, A., dkk. (2020). Dynamic capabilities and their indirect impact on firm performance. *Industrial and Corporate Change*, 29(3), 615-647.
<https://doi.org/10.1093/icc/dtz063>
- Putra, Z. A. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 123-136.
<https://doi.org/10.31849/jmb.v8i2.2345>
- Ramadhanty, D. N., dkk. (2024). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(3), 345-358.
<https://doi.org/10.52909/jema.v3i3.5298>
- Rhomadoni, R., dkk. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 54-63.
<https://doi.org/10.35912/jieb.v10i1.2345>
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik

- (Edisi Ketiga). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Rothaermel, F. T. (2021). Strategic management (5th ed.). New York: McGraw Hill Education.
- Sari, A. D. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(1), 78-92.
<https://doi.org/10.31937/jan.v2i1.2828>
- Schilke, O., dkk. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 390-439.
<https://doi.org/10.5465/annals.2016.0014>
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, Mislan., dkk. (2023). MSDM (Menyongsong Era Disrupsi).
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40-49.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007> Teece,
- D. J., dkk. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:73.0.CO;2-](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:73.0.CO;2-)
- Z Úbeda-García, M., dkk. (2022). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry: The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 138, 196-209.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.055>
- Usmanto, D. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPENDA

Kabupaten Madiun. Jurnal Riset
Manajemen dan Bisnis, 7(2),
234-245.

[https://doi.org/10.31002/jrmb.v7i
2.4567](https://doi.org/10.31002/jrmb.v7i2.4567)

Vanchapo, A. R. (2022). Beban kerja
dan stres kerja. Gorontalo:
Penerbit Qiara Media.

Yuyun, Y., dkk. (2024). Pengaruh
beban kerja terhadap kinerja
karyawan pada perusahaan
swasta di Ambon. Jurnal Ilmu
Manajemen dan Bisnis, 12(3),
267-280.

[https://doi.org/10.35448/jimb.v1
2i3.5678](https://doi.org/10.35448/jimb.v12i3.5678)

Zhou, X., dkk. (2023). The
relationship between workplace
stress and employee
performance: A moderated
mediation model. Frontiers in
Psychology, 14, 1108658.

[https://doi.org/10.3389/fpsyg.20
23.1108658](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1108658).