

## PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA GURU

Ratih Septyanti<sup>1</sup>, Dina Mellita<sup>2</sup>, Fitriasuri<sup>3</sup>, Muji Gunarto<sup>4</sup>  
Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia  
[JratihSc@gmail.com](mailto:JratihSc@gmail.com)

### ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian manajemen yang berfokus pada pembentukan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian, penting sekali untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau instansi termasuk melihat beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi demi menciptakan kenyamanan bagi tenaga kerja hingga mencapai tingkat komitmen kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap komitmen kerja pada guru di Sekolah Maitreyawira Palembang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh, diolah menggunakan Smart PLS 3.2.9. Indikator dari beban kerja adalah kondisi pekerjaan, waktu pekerjaan, dan target pekerjaan sedangkan indikator dari konflik kerja adalah perbedaan, ketergantungan, gesekan, dan gaya komunikasi. Indikator kompensasi adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial terkait pekerjaan, dan kompensasi non finansial terkait lingkungan. Untuk variabel komitmen kerja sendiri memiliki indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik, Kompensasi, Komitmen**

### ABSTRACT

*Human Resource Management is a part of management that focuses on establishing the quality of the workforce. Therefore, it is very important to pay attention to human resources in a company or agency, including looking at workload, work conflict, and compensation in order to create comfort for the workforce to achieve high work commitment. This research aims to see how much influence workload, work conflict, and compensation have on work commitment of Maitreyawira School teachers in Palembang. This research uses quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The data obtained was processed using Smart PLS 3.2.9. Workload indicators are working conditions, working time, and work targets, while work conflict indicators are differences, dependency, friction, and communication styles. The compensation indicators are direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation related to work, and non-financial compensation related to the environment. The work commitment variable itself has indicators of affective commitment, continuous commitment and normative commitment. The research results show that workload has a negative and significant effect, work conflict has a negative and significant effect, and compensation has a positive and significant effect.*

**Keywords: Workload, Conflict, Compensation, Commitment**

## PENDAHULUAN

Manajemen SDM sendiri diartikan sebagai proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan hingga pemutusan hubungan kerja yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan demikian, penting sekali untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau instansi termasuk melihat seberapa besar beban kerja, konflik yang terjadi, kompensasi yang diperlukan hingga tingkat stres kerja pegawai demi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Beban kerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan atau instansi karena menyangkut produktivitas kerja. Beban kerja juga memiliki sangkut paut dengan stres kerja karena apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat maka tingkat stres kerja pun akan tinggi. Beban kerja sendiri merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Sebagai seorang guru tentu memiliki beban kerja yang sudah diatur dalam peraturan yaitu jam mengajar 24 JP. Beban ini belum ditambah dengan tugas mengoreksi hasil ujian hingga menyusun RPP.

Setelah beban kerja teratasi dengan baik, faktor lain yang berpengaruh pada komitmen kerja adalah konflik kerja. Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, maupun perusahaan atau instansi tidak sesuai dengan apa yang terjadi. Kejadian yang pernah ditemui adalah ketika pegawai yang mengajukan pengunduran diri dikarenakan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya terutama pada rekan kerjanya. Hal ini perlu dihindari dan diantisipasi dengan mengadakan berbagai kegiatan kekeluargaan oleh perusahaan atau instansi. Bentuk lain tentunya adalah dengan melakukan penyelesaian face to face kepada pegawai yang memiliki masalah dengan mediasi oleh HRD.

Faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen kerja pegawai pada perusahaan atau instansi adalah kompensasi yang perusahaan atau instansi berikan kepada pegawainya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sendiri terbagi menjadi 2 macam yaitu kompensasi langsung seperti pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit seperti asuransi, liburan, perawatan, dan sebagainya. Dalam halnya di Sekolah Maitreyawira Palembang, kompensasi yang sudah pasti diterima adalah gaji dan bonus berupa tunjangan kinerja. Kompensasi tidak langsung disini yang pernah diberikan adalah kegiatan travelling ke kota-kota besar seperti Bandung, Yogyakarta, hingga ke Bali.

Melalui manajemen SDM yang baik dengan memperhatikan bagian terkecil seperti beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi kerja ini, perusahaan atau instansi mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai terhadap perusahaan atau instansinya. Komitmen kerja merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap perusahaan atau instansi. Seseorang yang memiliki rasa komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan

usaha demi kepentingan perusahaan atau instansi sehingga bekerja bukan karena instruksi tetapi karena inisiatif.

Hasil observasi awal penulis terkait lingkungan Sekolah Maitreyawira Palembang, penulis menemui lingkungan yang nyaman dimana baik dari pegawai maupun peserta didik yang ramah. Di sini juga penulis menemui lingkungan tempat yang baik disertai dengan fasilitas pendukung dan kenyamanan tempat kerja. Bukan hanya untuk pegawai, peserta didik juga betah di sekolah.

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuesioner yang telah terstruktur diberikan responden dengan tambahan pernyataan berupa masukan dari responden terhadap instansi sebagai tambahan guna memperkuat hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Maitreyawira Palembang dengan jumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Struktural Equation Modeling). PLS sendiri merupakan suatu teknik dalam statistika berbasis varian yang dirancang guna menyelesaikan perihal regresi berganda. Sejalan dengan pandangan (Hussein, 2019) yang mengatakan bahwa metode PLS merupakan salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan sehingga penulis bisa menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci. Tahapan dalam analisis ini sebagai berikut.

#### ***Outer Model***

##### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan data kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Berikut kriteria uji validitas dalam SmartPLS. Uji validitas dengan menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur sebuah konstruk. Berikut kriteria uji reliabilitas dalam SmartPLS. Uji reliabilitas menggunakan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

#### ***Inner Model***

##### **R Square (R<sup>2</sup>)**

R Square digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

##### **Uji Hipotesis**

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak, dapat dihitung dengan melihat tingkat signifikannya. Dasar dalam pengambilan keputusan pengujian hipotesis yaitu :

*P-value* < 0,05 : maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima

*P-value* > 0,05 : maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Jawaban dari responden dirangkum dan dianalisis berdasarkan sejumlah data yang telah dikumpulkan. Klasifikasi perhitungan rentang dilakukan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skala Max} - \text{Nilai Skala Min}}{\text{Nilai Skala Max}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Melalui hasil tersebut, kategori persentase kriteria penilaian hasil kuesioner sebagai berikut.

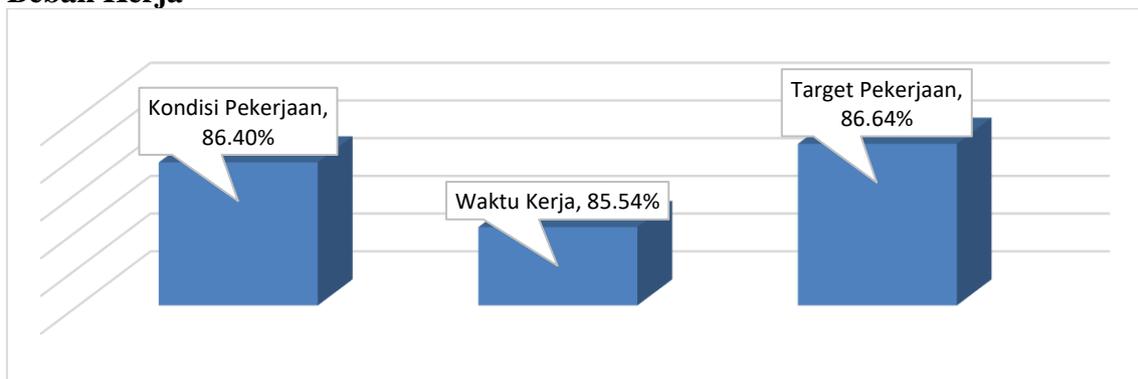
**Tabel 1 Kategori Persentase Kriteria Penilaian Kuesioner**

Presentase Skor	Kriteria Penilaian
85 – 100 %	Sangat Tinggi
75 – 84 %	Tinggi
60 – 74 %	Sedang
55 – 59 %	Rendah
< 55 %	Sangat Rendah

(Sumber : Purwanto, 2016:102)

Data mengenai pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap komitmen pada guru di Sekolah Maitreyawira Palembang ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner disebar dengan indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, waktu kerja, dan target pekerjaan. Untuk indikator konflik kerja yaitu perbedaan, ketergantungan, gesekan, dan gaya komunikasi sedangkan indikator kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, dan kompensasi non finansial terkait lingkungan. Indikator komitmen sendiri yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

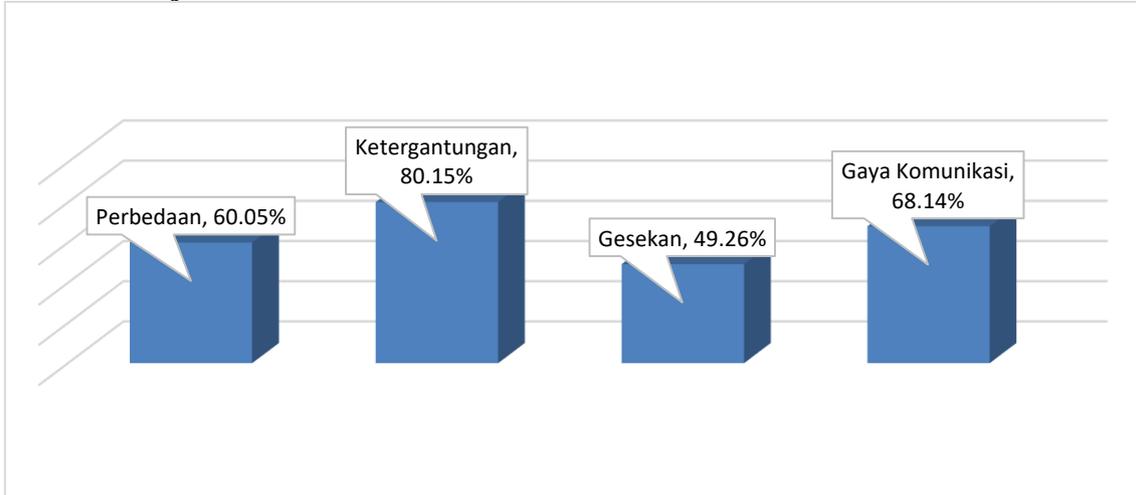
### Beban Kerja



Berdasarkan grafik, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah terkait target pekerjaan yaitu 86,64% terkategori sangat tinggi dan yang terendah yaitu waktu kerja sebesar 85,54% terkategori sedang. Melalui tabel dan diagram di atas dapat disimpulkan

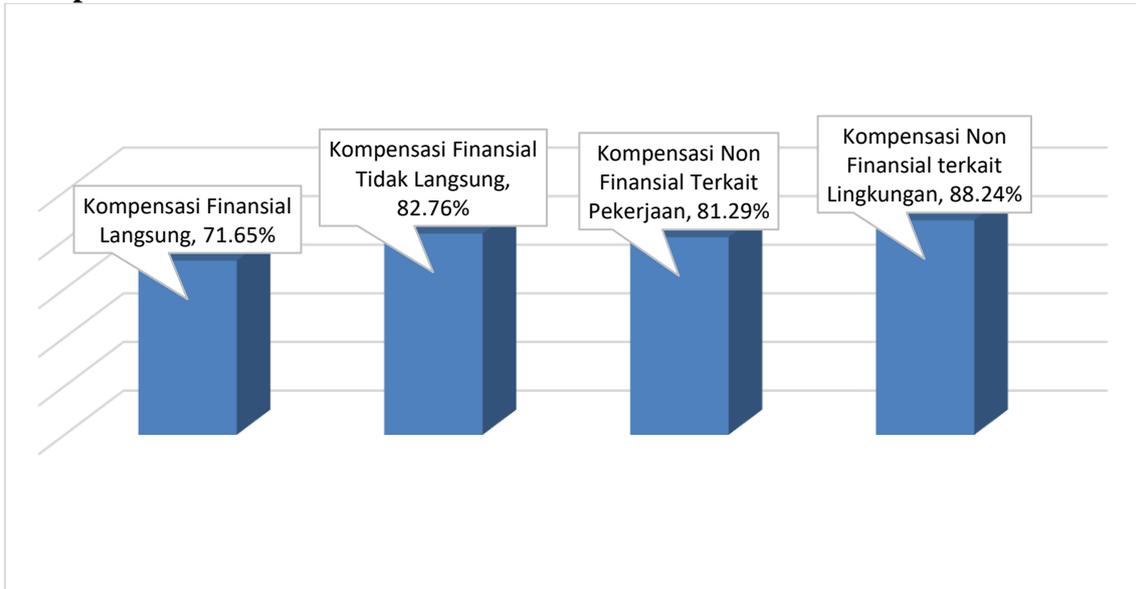
bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja yaitu sebesar 86,324% dengan kategori Sangat Tinggi.

### Konflik Kerja



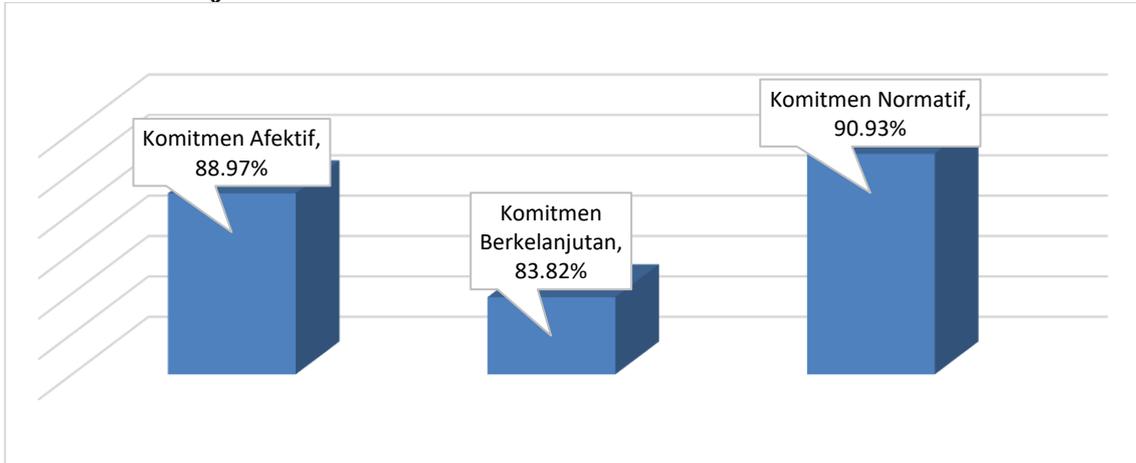
Berdasarkan grafik, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi ada pada indikator ketergantungan yaitu 80,15% dan yang terendah yaitu gesekan sebesar 49,26%. Dengan demikian konflik kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja yaitu sebesar 64,400% dengan kategori Sedang.

### Kompensasi



Berdasarkan grafik. dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah pada kompensasi non finansial terkait lingkungan yaitu 88,24% dan yang terendah yaitu kompensasi finansial langsung sebesar 71,65%. Dengan demikian kompensasi memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja yaitu sebesar 80,984% dengan kategori Tinggi.

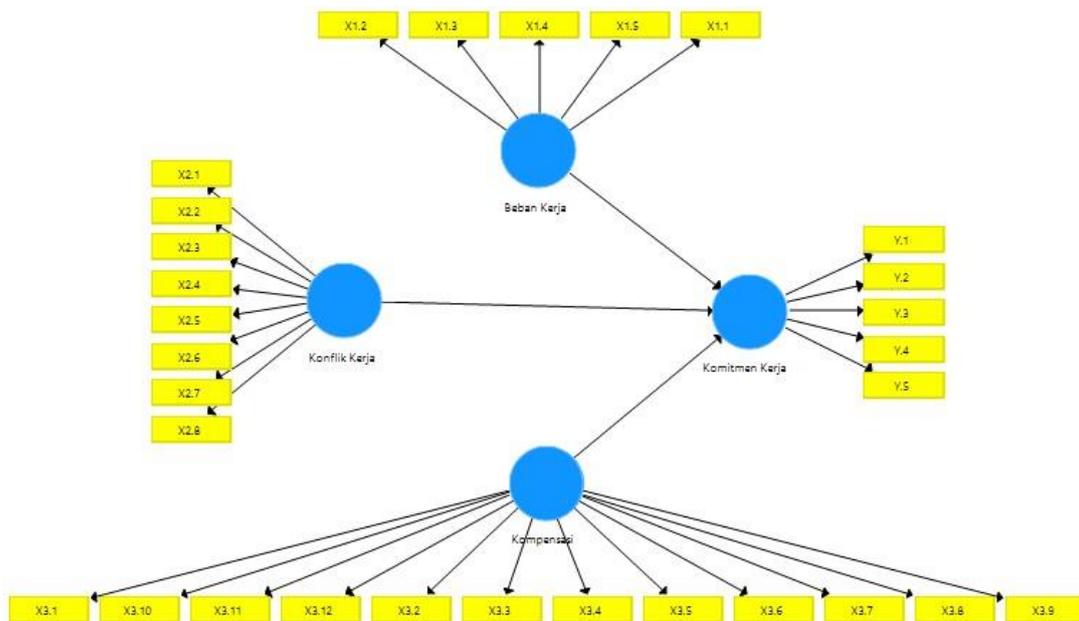
## Komitmen Kerja



Berdasarkan grafik, dapat di lihat bahwa persentase tertinggi ada pada komitmen normatif yaitu 90,93% dan yang terendah yaitu komitmen berkelanjutan sebesar 83,82%. Melalui data ini, bisa terlihat bahwa komitmen kerja guru Sekolah Maitreyawira Palembang yaitu sebesar 88,725% atau terkategori sangat tinggi.

### Analisis Data

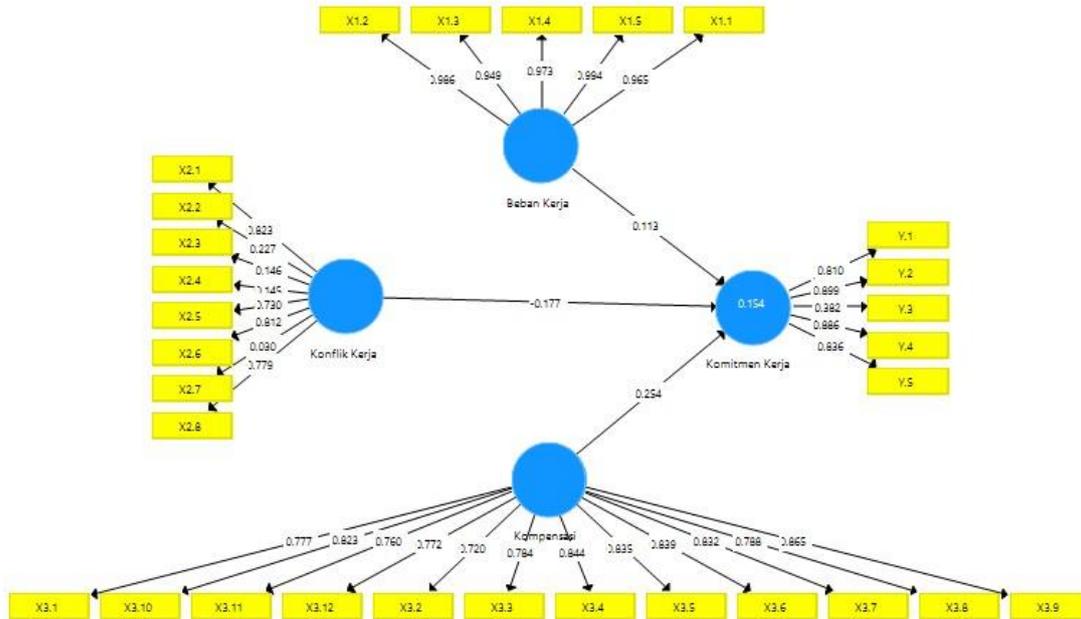
Untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap komitmen kerja, penulis melakukan pengujian menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.2.9 tampak sebagai berikut.



Gambar 1 Hasil Model Konseptual SmartPLS

**Outer Model**

Pengujian Outer model terdiri dari 2 tahap yaitu uji validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*) dan uji reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*). Berikut skema yang terbentuk dari aplikasi SmartPLS.



**Gambar 2 Hasil Pengujian Outer Model**

**Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

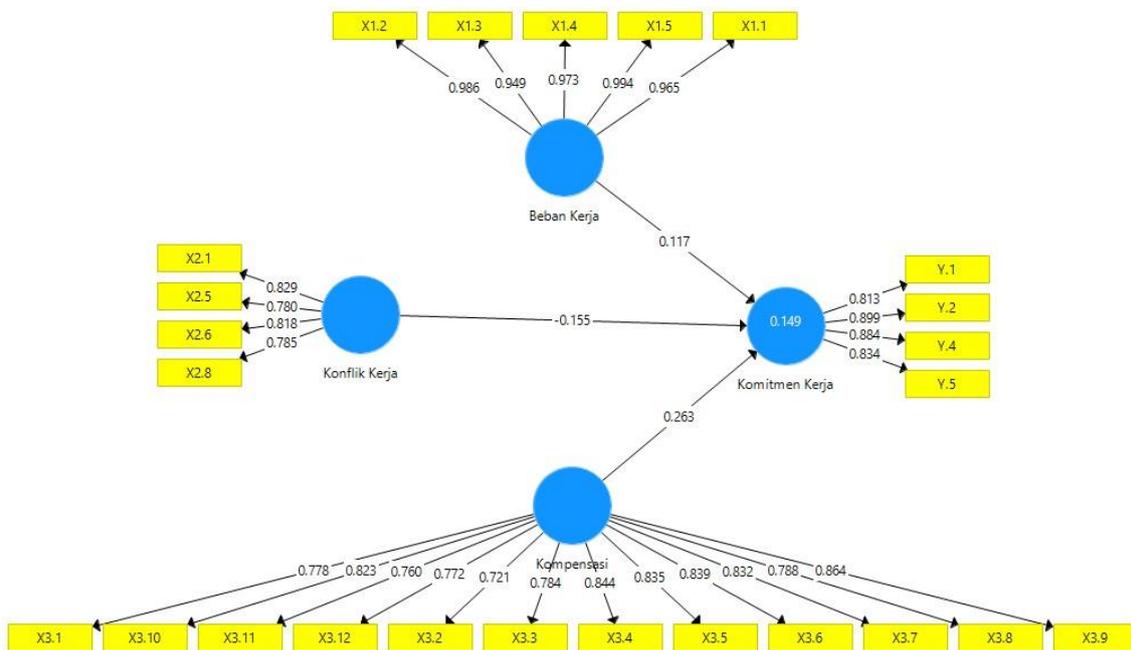
Convergent Validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Berikut hasil Outer Loading berdasarkan aplikasi Smart PLS.

**Tabel 2 Hasil Outer Loading**

	Beban Kerja	Konflik Kerja	Kompensasi	Komitmen Kerja
Beban 1	0,965			
Beban 2	0,986			
Beban 3	0,949			
Beban 4	0,973			
Beban 5	0,994			
Konflik 1		0,823		
Konflik 2		0,227		
Konflik 3		0,146		
Konflik 4		0,145		
Konflik 5		0,730		
Konflik 6		0,812		
Konflik 7		0,030		
Konflik 8		0,779		

Kompensasi 1			0,777	
Kompensasi 2			0,823	
Kompensasi 3			0,760	
Kompensasi 4			0,772	
Kompensasi 5			0,720	
Kompensasi 6			0,784	
Kompensasi 7			0,844	
Kompensasi 8			0,835	
Kompensasi 9			0,839	
Kompensasi 10			0,832	
Kompensasi 11			0,788	
Kompensasi 12			0,865	
Komitmen 1				0,810
Komitmen 2				0,899
Komitmen 3				0,382
Komitmen 4				0,886
Komitmen 5				0,836

Berdasarkan tabel, variabel beban kerja tidak terdapat nilai *loading* faktor di bawah 0,70 sehingga semua indikator tetap dapat digunakan dan memiliki tingkat validitas yang tinggi. Untuk variabel konflik kerja, poin konflik 2, konflik 3, konflik 4, dan konflik 7 memiliki *loading* faktor di bawah 0,70 sehingga indikator tersebut akan dieliminasi dari model. Variabel kompensasi memiliki *loading* faktor di atas 0,70 dan dapat digunakan serta memiliki tingkat validitas yang tinggi. Variabel terakhir adalah komitmen yang memiliki 1 variabel dengan *loading* faktor di bawah 0,70 yang juga akan dieliminasi dari model. Berikut hasil uji *Convergent Validity* setelah modifikasi.



**Gambar 3 Hasil Uji Validitas Konvergen setelah modifikasi**

**Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Uji Validitas Diskriminan berguna untuk melihat sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain menurut standar empiris. Berikut hasil uji validitas diskriminan Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT).

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan**

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Komitmen Kerja</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Konflik Kerja</b>
<b>Beban Kerja</b>	<b>0,973</b>			
<b>Komitmen Kerja</b>	<b>0,224</b>	<b>0,858</b>		
<b>Kompensasi</b>	<b>0,314</b>	<b>0,333</b>	<b>0,804</b>	
<b>Konflik Kerja</b>	<b>0,159</b>	<b>0,230</b>	<b>0,217</b>	<b>0,803</b>

Berdasarkan hasil pada tabel, semua nilai dari uji validitas diskriminan HTMT dalam tabel berada pada nilai <0,90 sehingga data bisa dipakai dan valid.

**Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk (Construct Reliability and Validity)**

Validitas berupa suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (tepat sasaran) sedangkan reliabilitas berupa instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<b>Beban Kerja</b>	<b>0,986</b>	<b>1,000</b>	<b>0,989</b>	<b>0,948</b>
<b>Komitmen Kerja</b>	<b>0,882</b>	<b>0,902</b>	<b>0,918</b>	<b>0,736</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,950</b>	<b>0,959</b>	<b>0,956</b>	<b>0,647</b>
<b>Konflik Kerja</b>	<b>0,822</b>	<b>0,844</b>	<b>0,879</b>	<b>0,645</b>

Berdasarkan tabel di atas, Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha telah memenuhi syarat yaitu  $> 0,70$ .

**Inner Model**

**R Square ( $R^2$ )**

Hasil perhitungan R Square terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 5 Hasil R Square**

	R Square	Adjusted R Square
<b>Komitmen Kerja</b>	0,655	0,637

Pada tabel di atas, R Square sebesar 0,655 atau 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (komitmen kerja) mampu menjelaskan sebesar 65,5% dan terkategori menengah. Sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Untuk melihat tingkat signifikan data, dilakukan uji hipotesis dengan pertimbangan  $P > 0,05$  atau T statistik 1,96 (Muhson, 2022) dan hasilnya tertera sebagai berikut.

- a) Jika  $P < 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel X dan variabel Y
- b) Jika  $P > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan variabel Y

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	T statistik	P Values
Beban Kerja -> Komitmen Kerja	0,503	3,796	0,033
Konflik Kerja -> Komitmen Kerja	0,187	1,980	0,042
Kompensasi -> Komitmen Kerja	0,263	2,500	0,113

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. *Total effect* beban kerja terhadap komitmen kerja  
 P Value  $0,033 < 0,05$   
 T Statistik  $3,796 > 1,96$   
 Hasil :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima  
 Kesimpulan : terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap komitmen kerja.

2. *Total effect* Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja  
P Value  $0,042 < 0,05$   
T Statistik  $1,980 > 1,96$   
Hasil :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima  
Kesimpulan : terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap komitmen kerja.
3. Total Effect Kompensasi terhadap Komitmen Kerja  
P Value  $0,113 > 0,05$   
T Statistik  $2,500 > 1,96$   
Hasil :  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak  
Kesimpulan : tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Sekolah Maitreyawira Palembang sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja artinya semakin tinggi beban kerja maka komitmen kerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka komitmen kerja akan meningkat; (2) Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja artinya semakin tinggi konflik kerja maka komitmen kerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka komitmen kerja akan meningkat; (3) Kompensasi berpengaruh tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pada guru di Sekolah Maitreyawira Palembang; (4) Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja. Namun kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). 1(1), 83–93.
- Amelia, A. (2022). Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam. 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Dewi, A. A. S. K. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pefawai PD Pasar Kota Denpasar. 8(5), 3220–3246.
- Hussein, A. S. (2019). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. Universitas Brawijaya, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>

- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Putu Rika Anggreni, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 273–285.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Setyadi, B. (2022). *Metode Penelitian Pertama* (S. Helmi (ed.)).
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, A. A. (2020). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. 27(2), 100–110.
- Widiyana, E. O. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto.