



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *STRESS* KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN INVESTASI / BKPM**

SKRIPSI

Aulia Rahmadini

1702025048

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *STRESS* KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN INVESTASI/ BKPM**

SKRIPSI

Aulia Rahmadini

1702025048

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP *STRESS* KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN INVESTASI / BKPM” merupakan hasil sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 24 Desember 2021

Yang menyatakan,



(Aulia Rahmadini)
NIM 1702025048

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *STRESS* KERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN INVESTASI / BKPM



NAMA : AULIA RAHMADINI

NIM : 1702025048


PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM.	
Pembimbing 2	Pahman Habibie, SE., MM.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL
TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN INVESTASI /
BKPM**

Yang disusun oleh:
Aulia Rahmadini
1702025048

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Pada Tanggal: 12 Februari 2022

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



(Yusdi Daulay, SE, MM)
Sekretaris, merangkap anggota:




(Eti Rochaeti, SE, MM)
Anggota:



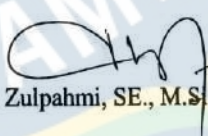
(Adityo Ariwibowo, SE, MM)
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA



Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM.



Zulpahmi, SE., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Rahmadini
NIM : 1702025048
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non- exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN INVESTASI / BKPM”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 24 Desember 2021
Yang Menyatakan


(Aulia Rahmadini)

RINGKASAN

Aulia Rahmadini (1702025048)

PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP *STRESS* KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN INVESTASI / BKPM.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci: Mutasi Kerja, Konflik Interpersonal, *Stress* Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap *Stress* Kerja Pegawai Kementerian Investasi / BKPM. Hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu: 1). Untuk melihat dan mengetahui seberapa berpengaruh Mutasi Kerja secara parsial terhadap *Stress* Kerja Pegawai 2). Untuk melihat dan mengetahui seberapa berpengaruh Konflik Interpersonal secara parsial terhadap *Stress* Kerja Pegawai 3). Untuk melihat dan mengetahui seberapa berpengaruh Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal secara simultan terhadap *Stress* Kerja Pegawai.

Teori yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan mutasi kerja dan konflik interpersonal. Metode penelitian yang digunakan yaitu survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sementara jenis penelitiannya menggunakan kuantitatif dengan taraf alpha 10 persen. Sampel pada penelitian ini berjumlah 87 responden pegawai tetap Kementerian Investasi / BKPM. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Variabel yang diteliti adalah yang terdiri dari variabel independent / variabel bebas diantaranya Mutasi dan Konflik Interpersonal dan variabel dependen / variabel terikat adalah *Stress* Kerja Pegawai pada Kementerian Investasi / BKPM.

Hasil penelitian dengan menggunakan aplikasi software SPSS 24.0 menunjukkan bahwa 1). Mutasi Kerja berpengaruh secara parsial dan positif serta signifikan terhadap *Stress* Kerja 2). Konflik Interpersonal berpengaruh secara parsial dan positif serta signifikan terhadap *Stress* Kerja. 3). Mutasi Kerja dan

Konflik Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap *Stress* Kerja Pegawai. Nilai *t* hitung pada variabel mutasi kerja sebesar $t_{hitung} = 8,549$ lebih besar dari pada $t_{tabel} 1,66320$, dan variabel konflik interpersonal sebesar $t_{hitung} = 5,137$ lebih besar dari pada $t_{tabel} 1,66320$. Dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $214,667 > 2,15$.

Dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) diperoleh sebesar 83,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh variabel mutasi kerja (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) terhadap *stress* kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh model persamaan ini, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti.

ABSTRACT

Aulia Rahmadini (1702025048)

THE INFLUENCE OF WORK MUTATIONS AND INTERPERSONAL CONFLICTS ON THE WORK STRESS OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF INVESTMENT / BKPM.

The thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

Keyword: Work Mutations, Interpersonal Conflicts, Work Stress

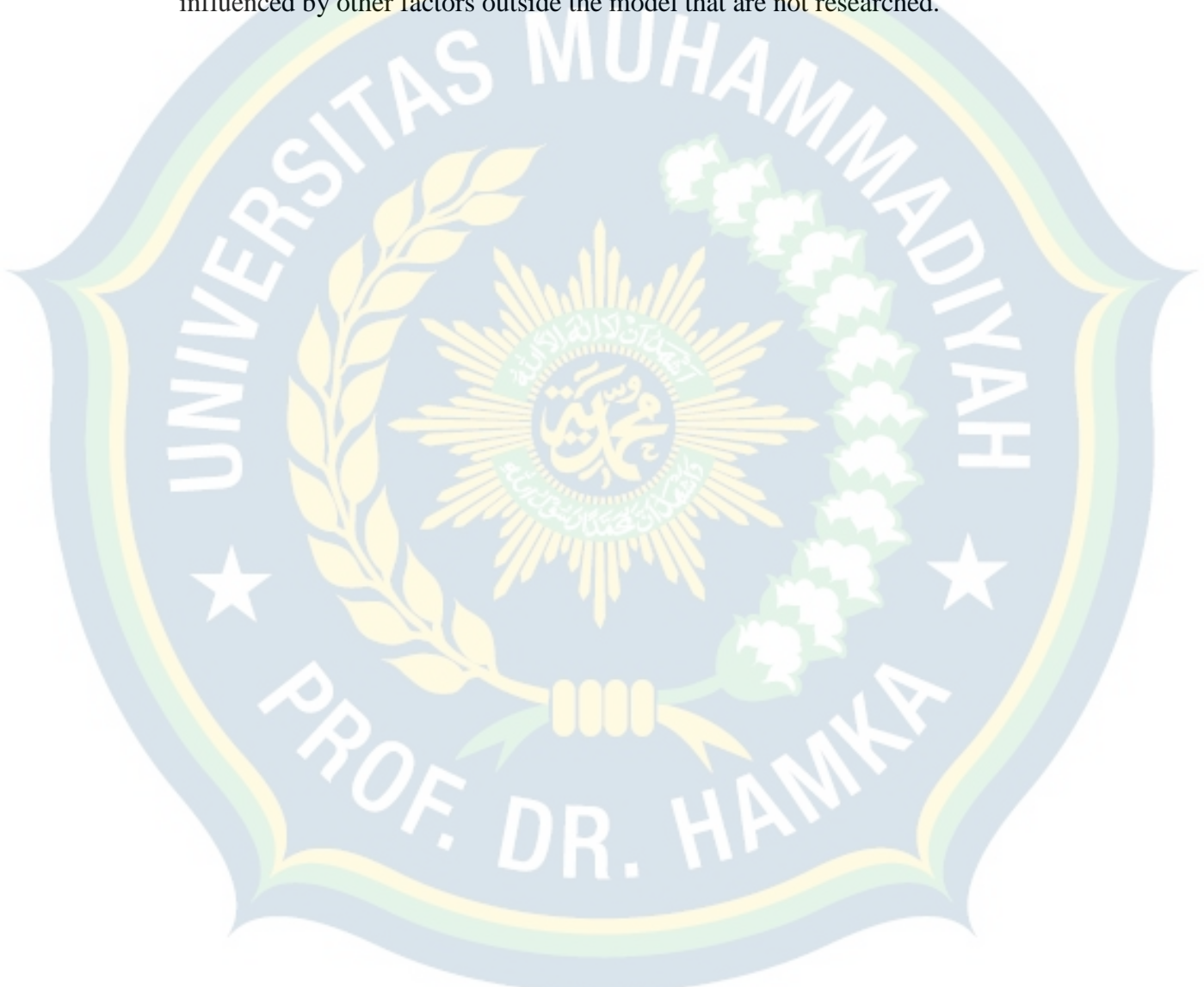
This research is aimed to determine the influence of work mutations and interpersonal conflicts on the work *stress* of employees of the Ministry of Investment / BKPM. The hypothesis that can be drawn from this research are: 1). To see and find out how important Job Mutation is partial to Employee Work *Stress* 2). To see and find out how important Interpersonal Conflict is partial to Employee Work *Stress* 3). To see and find out how important Job Mutation and Interpersonal Conflict simulant on Employee Work *Stress*.

The theory used in this research is the theory of Human Resource Management related to work mutations and interpersonal conflicts. The research method used is a survey with data collection techniques through questionnaires, while this type of research uses quantitative with an alpha level of 10 percent. The sample in this study found 87 respondents from the Ministry of Investment / BKPM employees. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis was used by performing t-test and F-test. The variables studied were those consisting of independent variables, including Mutations and Interpersonal Conflicts and the dependent variable / variable was Employee Work *Stress* at the Ministry of Investment / BKPM.

The results of the research using the SPSS 24.0 software application showed that 1). Job Mutations have a partial and positive and significant effect on Work *Stress* 2). Interpersonal conflict has a partial and positive and significant effect on work *stress*. 3). Work Mutations and Interpersonal Conflicts have a simulant effect on Employee Work *Stress*. The t-count value for the work mutation variable is $t_{count} = 8,549$, which is greater than $t_{table} 1,66320$, and the interpersonal conflict

variable is $t_{\text{count}} 5,137$, which is greater than $t_{\text{table}} 1,66320$. And $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ which is $214,667 > 2,15$.

With the value of the coefficient of determination (Adjusted R²) obtained by 83,2 percent. This shows that the large contribution of the influence of work mutation variables (X1) and interpersonal conflict (X2) on employee work *stress* (Y) can be explained by this equation model, while the remaining 16.8% is influenced by other factors outside the model that are not researched.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji serta syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa saya haturkan kepada suri tauladan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah hingga zaman berkemajuan seperti sekarang ini. Dan tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada kedua orang tua serta saudara kembar saya atas kasih sayang dan motivasinya sehingga penulis dapat melaksanakan kegiatan penelitian dan menyelesaikan Skripsi dengan judul *Pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai Kementerian Investasi / BKPM.*

Tujuan dari penyusunan Skripsi ini sebagai bentuk penunjang pencapaian gelar Sarjana Ekonomi. Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah Badan Koordinasi Penanaman Modal yang kini berganti nama menjadi Kementerian Investasi / BKPM, banyak ilmu yang diperoleh khususnya dibidang *Kepegawaian* terkait dengan judul yang penulis pilih untuk Skripsi ini. Tidak hanya mengetahui pentingnya proses mutasi di dalam organisasi, tetapi juga mendapatkan ilmu mengenai proses mutasi, dan dapat mengetahui tingkat *stress* serta konflik interpersonal pada pegawai BKPM dan menjadi jembatan bagi pegawai khususnya pegawai BKPM itu sendiri untuk menjadi lebih baik. Dalam menyusun Skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu, dengan kerendahaan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr Gunawan Suryoputro M.Hum selaku Rektor Universitas

- Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi., S.E, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
 3. Bapak Sumardi S.E, M.Si selaku Wadek I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
 4. Bapak Nurrasyidin S.E, M.M selaku Wadek II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
 5. Bapak Edi Setiawan S.E, M.M selaku Wadek III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
 6. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dan merangkap sebagai Dosen Pembimbing Satu.
 7. Bapak Pahman Habibie, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi ke - dua.
 8. Kepala Bagian *Kepegawaian* Bapak Muhammad Baijuri S.S yang telah memberikan izin untuk saya menimba ilmu di bagian *kepegawaian* selama menjalani kegiatan penelitian.
 9. Orang tua dan keluarga khususnya saudara kembar saya yang selalu menjadi motivasi dan penyemangat dalam pembuatan skripsi dan menjalani proses perkuliahan.
 10. Bapak Teddy, Saudara Qurrota A'yun, Bapak Gilang, Saudari Anggita dan juga Saudari Almira yang telah membantu didalam proses penulisan Skripsi ini.
 11. Rekan - rekan dekat serta partner saya yang telah mensupport demi kelancaran

dalam penulisan proposal skripsi ini.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari proposal ini masih jauh dari sempurna penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Januari 2021
Penulis,

Aulia Rahmadini
1702025048

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	8
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah.....</i>	<i>8</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	<i>8</i>
<i>1.2.3 Rumusan Masalah</i>	<i>8</i>
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.2 Mutasi Kerja	23
2.2.3 Konflik Interpersonal.....	27
2.3 Kerangka Pemikiran Toritis	30
2.3.1 Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai.....	30
2.3.2 Pengaruh antara Variabel Konflik Interpersonal dengan Stress Kerja Pegawai	31

2.4 Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	35
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 <i>Populasi</i>	39
3.3.2 <i>Sampel</i>	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	40
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	42
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	43
3.5.3 <i>Analisis Model Regresi Linear Berganda</i>	44
3.5.4 <i>Uji Hipotesis</i>	48
3.5.5 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	49
3.5.6 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	51
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	54
4.1 Sejarah Kementerian Investasi / BKPM	54
4.1.1 <i>Profil Singkat Kementerian Investasi / Badan Koordinasi Penanaman Modal</i>	54
4.1.2 <i>Logo Instansi Kementerian Investasi / BKPM</i>	55
4.1.3 <i>Visi dan Misi Badan Koordinasi Penanaman Modal</i>	55
4.1.4 <i>Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Investasi / BKPM</i>	56
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	58
4.2.1 <i>Karakteristik Responden</i>	58
4.3 Uji Kualitas Data	61
4.3.1 <i>Uji Validitas</i>	61
4.4 Uji Reliabilitas	64
4.5 Analisis Penyebaran Kuesioner	65
4.5.1 <i>Mutasi Kerja (X_1)</i>	65
4.5.2 <i>Konflik Interpersonal (X_2)</i>	73

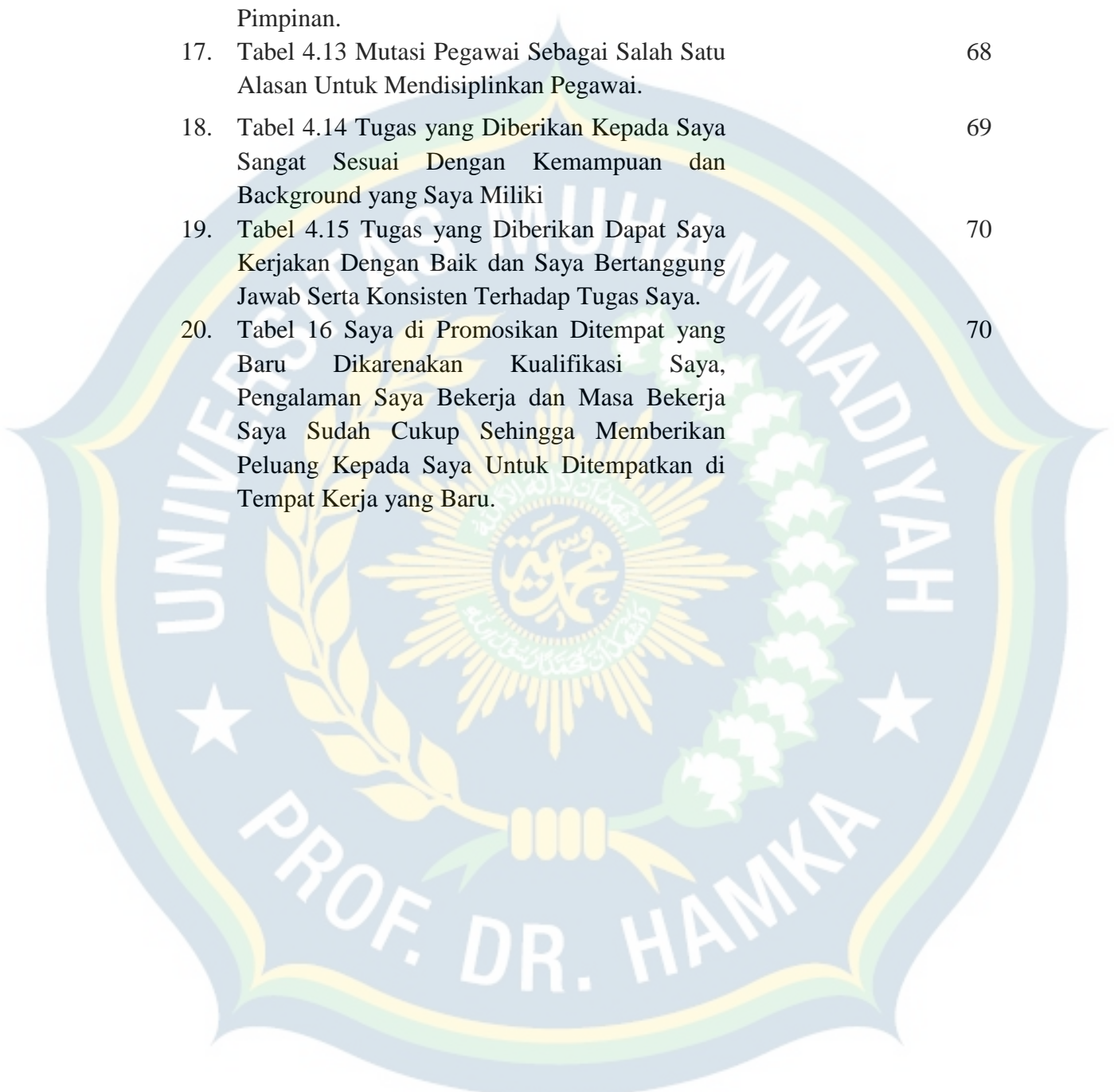
4.5.3 <i>Stress Kerja (Y)</i>	82
4.6 Analisis Uji Statistik Deskriptif.....	91
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.7.1 <i>Uji Normalitas</i>	92
4.7.2 <i>Uji Multikolinearitas</i>	93
4.7.3 <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	94
4.8 Uji Autokorelasi.....	96
4.8.1 <i>Uji Durbin Watson (DW Test)</i>	96
4.9 Uji Hipotesis.....	97
4.9.1 <i>Uji Simultan (Uji F)</i>	97
4.9.2 <i>Uji Koefisien Regresi (Uji T)</i>	98
4.10 Analisis Koefisien Korelasi.....	99
4.10.1 <i>Analisis Korelasi Parsial</i>	99
4.10.2 <i>Analisis Korelasi Berganda</i>	101
4.10.3 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	103
4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	104
4.12 Pembahasan Penelitian	106
4.12.1 <i>Mutasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai</i>	106
4.12.2 <i>Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai</i>	107
4.12.3 <i>Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai</i>	108
BAB V PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran-Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	119
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	1/27

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.	<i>Gambar 4.1 Logo Instansi Kementerian Investasi / BKPM</i>	55
3.	<i>Gambar 4.2 Visi dan Misi Badan Koordinasi Penanaman Modal</i>	56
4.	<i>Gambar 4.3 Struktur Organisasi BKPM</i>	57

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Tabel 2.1 Ringkasan Gambaran Penelitian	15
2.	Tabel 3.1 Operasional Variabel	35
3.	Tabel 3.2 Sampel Pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal	40
4.	Tabel 3.3 Bobot Nilai Skala Likert	41
5.	Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
6.	Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
7.	Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
8.	Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	61
9.	Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X1)	62
10.	Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Interpersonal (X2)	63
11.	Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Stress</i> Kerja (Y)	64
12.	Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	65
13.	Tabel 4.9 Seringnya Terjadi Perpindahan Kerja Ketempat yang Baru	65
14.	Tabel 4.10 Pelaksanaan Mutasi Kerja Sebaiknya Dilaksanakan 5 Tahun Sekali.	66
15.	Tabel 4.11 Dengan Adanya Pelaksanaan Mutasi Saya Selalu Siap Siaga Dan Terus Berproses.	67

- 
16. Tabel 4.12 Saya Mendapat Tugas Untuk Pindah
Ketempat Yang Baru Sebab Saya Dianggap
Mampu Berada Di Tempat Tersebut Oleh
Pimpinan. 68
17. Tabel 4.13 Mutasi Pegawai Sebagai Salah Satu
Alasan Untuk Mendisiplinkan Pegawai. 68
18. Tabel 4.14 Tugas yang Diberikan Kepada Saya
Sangat Sesuai Dengan Kemampuan dan
Background yang Saya Miliki 69
19. Tabel 4.15 Tugas yang Diberikan Dapat Saya
Kerjakan Dengan Baik dan Saya Bertanggung
Jawab Serta Konsisten Terhadap Tugas Saya. 70
20. Tabel 16 Saya di Promosikan Ditempat yang
Baru Dikarenakan Kualifikasi Saya,
Pengalaman Saya Bekerja dan Masa Bekerja
Saya Sudah Cukup Sehingga Memberikan
Peluang Kepada Saya Untuk Ditempatkan di
Tempat Kerja yang Baru. 70

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup	1/29
2.	Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	2/29
3.	Lampiran 3. Hasil Uji menggunakan SPSS 24	14/29
4.	Lampiran 4. Instrumen Penelitian	18/29
5.	Lampiran 5. Surat Tugas	27/29
6.	Lampiran 6. Konsultasi Pembimbing 1	28/29
7.	Lampiran 7. Konsultasi Pembimbing 2	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya Pandemi COVID 19 menjadikan pelajaran bagi setiap manusia untuk lebih bersyukur di dalam setiap keadaan, berusaha lebih keras untuk bertahan hidup dan peduli kepada sesama manusia untuk saling membantu, dan menjaga satu sama lain. Pandemi yang terjadi dari bulan Maret 2020 lalu hingga saat ini membutuhkan kerja sama dari berbagai pihak untuk saling meringankan beban satu sama lain, memutus rantai penyebaran dengan disiplin dimulai dari diri sendiri.

Pandemi COVID 19 menyebabkan terjadinya transisi pada beberapa sektor seperti pendidikan, ekonomi, dan juga kesehatan. Hal ini juga dikhawatirkan dapat menyebabkan kondisi sumber daya manusia (SDM) di Indonesia menjadi tidak stabil pada masa yang akan datang. Selain itu, mengingat Indonesia saat ini berada di era industri 4.0 yang menggunakan sistem digitalisasi, SDM Indonesia harus dibekali dengan ilmu yang memadai terkait digitalisasi dan di bimbing agar dapat bersaing secara global maupun kancah internasional karena teknologi digital merupakan kunci utama.

Dilansir dari *Setneg.go.id*, Bank Dunia menyatakan bahwa saat ini kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia berada di urutan 87 dari 157 negara di seluruh dunia pada tahun 2018 lalu. Pada tahun yang sama *Business World* juga menyatakan bahwa daya saing Sumber Daya Manusia Indonesia berada di urutan 43 dari 65 Negara. Fakta tersebut menyebabkan tantangan sendiri bagi Indonesia karena dapat dikatakan kualitas pertumbuhan SDM Indonesia masih sangat jauh

dari yang dialami oleh Negeri tetangga yaitu Malaysia dan Singapura. (Sugiarto Cahyono, 2019)

Dalam dunia kerja berbasis teknologi dan penerapan digitalisasi, SDM sangatlah penting untuk mengatur tatatan di perusahaan maupun instansi pemerintah. Oleh karena itu, untuk mengelola tatanan tersebut, diperlukan sistem yang stabil dan *safety* untuk mendukung efektivitas serta mobilitas perusahaan maupun Instansi Pemerintah.

Di masa depan, teknologi yang semakin canggih dapat menggantikan SDM yang kurang terampil, begitu juga untuk meminimalisir biaya *overhead* yang dikeluarkan. Dengan demikian, seorang pegawai harus memiliki baik berupa *soft skill* maupun *hard skill* untuk dapat bersaing dengan pegawai lainnya dan terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, penerapan digitalisasi dapat berdampak terhadap beberapa hal diantaranya adalah beban kerja pegawai semakin meningkat, rendahnya kualitas kerja pegawai, serta para pegawainya dituntut untuk bekerja melebihi standar pekerjaan pada umumnya. Tuntutan pekerjaan itulah yang menyebabkan *stress* ringan maupun berat kepada pegawainya.

Stress kerja pegawai dapat menyebabkan kesehatan buruk bagi pegawai itu sendiri apabila dibiarkan bahkan hingga mengalami cedera. Berdasarkan data hasil kajian Badan Pusat Statistik, jumlah *stress* yang menimpa karyawan maupun pegawai di seluruh Provinsi yang ada di Indonesia dan dispesifikasikan sebagai sampel yaitu Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2020 dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1
Rata – Rata *Stress* Kerja Berbanding Gaji di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020

Profesi (1)	Jam Kerja (2)	Upah / Gaji Bersih (Rp) (3)
Jasa Keuangan dan Asuransi	42	7.098.287
Real Estate	46	4.523.453
Jasa Perusahaan	45	5.158.809
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	45	6.483.457
Pendidikan	37	4.078.200

Sumber : Badan Pusat Statistik 2020, diolah penulis

Berdasarkan data yang diambil dari *Badan Pusat Statistik* terkait jumlah *stress* kerja di perkotaan maupun pedesaan yang ada di Indonesia, yang dikhususkan untuk pengambilan sampel di DKI Jakarta dengan kategori berdasarkan jenis pekerjaannya dapat disimpulkan bahwa jumlah *stress* kerja yang dialami oleh para pekerja *Real Estate* di Provinsi di Indonesia memiliki beban kerja hingga 46 jam dalam seminggu. Sementara itu, jasa perusahaan dan administrasi pemerintahan memiliki peringkat ke tiga dalam *stress* kerja yaitu dengan beban kerja 45 jam dalam seminggu.

Selanjutnya pada bidang jasa keuangan, asuransi memiliki beban kerja 42 jam. Bidang pendidikan merupakan yang paling rendah dengan rata rata di seluruh DKI Jakarta memiliki beban kerja 37 jam dalam seminggu. Dapat disimpulkan dari fenomena di atas bahwa beban jam kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat

stress para pegawai ataupun karyawannya.

Tidak hanya tuntutan / beban kerja yang berat sebagai pemicu *stress* kerja pegawai, melainkan dapat disebabkan oleh adanya konflik interpersonal di antara pegawai yang satu dan yang lain. Konflik Interpersonal antara pegawai satu dengan yang lainnya tentu tidak akan nyaman dan akan memiliki rasa canggung satu sama lain. Hal ini juga menyebabkan lingkungan di dalam suatu pekerjaan akan merasa terbebani dan tidak luwesnya melakukan pekerjaan yang diemban.

Pemicu terjadinya konflik pada setiap perusahaan atau Instansi sangat beragam, bersandar pada cara-cara individu untuk memaknakan, melihat sudut pandang, serta memberikan tanggapan (Agastya P.Y, 2018). Konflik akan menjadi sumber yang positif apabila di laksanakan dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi. Apabila konflik tidak dapat di atur dengan baik, akan menyebabkan produktivitas pegawai menurun dan kinerja sebuah organisasi menjadi rendah.

Salah satu peningkatan produktivitas pegawai adalah perpindahan pegawai mutasi. Mutasi diterapkan sebagai salah satu alasan untuk meminimalisir kebosanan yang dialami pegawai di tempat kerja dan digunakan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai (Novika, 2018).

Namun, mutasi yang seharusnya digunakan syarat terpenuhi kebutuhan bidang pekerjaan dalam organisasi adakalanya dianggap sebagai hukuman kantor karena hubungan yang buruk antara tim atau antara atasan dan bawahan dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan terkadang pimpinan yang menerapkan mutasi melakukannya secara tidak pantas menyebabkan konflik. Pegawai akan merasa tidak nyaman dan faktanya menyebabkan penurunan pada kinerja. Kondisi ini

menarik untuk diteliti dalam berbagai lembaga, terutama Kementerian Investasi / BKPM.

Kementerian Investasi yang diberi mandat untuk melaksanakan koordinasi kebijakan dan pelayanan di bidang penanaman modal berdasarkan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2007 yaitu tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal sebagaimana telah dirubah beberapa kali dalam kurun waktu terakhir dan diatur di dalam Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2020.

Kementerian Investasi berkomitmen menjadi lembaga pemerintah yang menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya diantaranya melaksanakan pengkajian dan pengusulan perencanaan penanaman modal nasional, koordinasi pelaksanaan kebijakan nasional di bidang penanaman modal, pengkajian dan pengusulan kebijakan pelayanan penanaman modal, penetapan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan dan pelayanan penanaman modal, koordinasi penanam modal dalam negeri yang menjalankan kegiatan penanaman modalnya di luar wilayah Indonesia dll sebagainya.

Sebagai Instansi pemerintah yang satu – satunya bergerak dalam perizinan berusaha, penanaman modal asing, dan juga investasi, Kementerian Investasi juga tidak luput dari masalah perihal sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi di dalam Kementerian Investasi adalah *stress* kerja pegawai yang diduga kian tahun semakin meningkat selama kurun waktu 2018-2020. Peningkatan *stress* kerja pegawai yang terjadi di Kementerian Investasi/ BKPM ini menarik perhatian, karena Kementerian Investasi / BKPM merupakan instansi pemerintah yang telah diakui eksistensinya di dalam negeri maupun internasional. Dengan citra yang telah

diakui baik dalam negeri maupun diluar negeri sebaiknya BKPM dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat fenomena bahwa penyebab *stress* kerja yang dialami oleh pegawai Kementerian Investasi / BKPM berdampak kepada pegawainya sehingga mengalami kurangnya konsentrasi didalam bekerja, adanya perasaan gelisah serta tidak nyaman di dalam melaksanakan tugas, kemudian penyebab lain ialah pegawai memiliki waktu kerja melebihi 8 jam per hari. Setelah itu, adanya penyebab *stress* lainnya adalah konflik interpersonal antara pegawai satu dengan yang lainnya, mutasi pegawai dan ditempatkan tidak sesuai dengan jurusannya. Kondisi tersebut kemungkinan menjadi pemicu penyebabnya *stress* kerja pegawai.

Untuk mengintensifikan riset ini, penulis mengacu pada riset terdahulu. Berdasarkan riset yang telah dilakukan (Ellyzar N, dkk 2017) menetapkan bahwa *mutasi kerja pegawai* berpengaruh positif bagi peningkatan *stress* kerja pegawainya. Hal ini berarti bahwa adanya penerapan *mutasi* di Kementerian Investasi/ BKPM belum merata dan belum sesuai jurusan maupun kemampuan.

Bertentangan pada riset yang telah dilaksanakan oleh (Benua. M, dkk 2019) hasil riset menunjukkan mutasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *stress* kerja pegawai. (Yunita. P.I dan Hadi Saputra 2017), membuktikan bahwa *mutasi* berpengaruh negatif terhadap *stress* kerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa mutasi pegawai harus lebih diperhatikan untuk meminimalisir terjadinya *stress* kerja pegawai.

Selain mutasi, adanya konflik interpersonal antar pegawai di BKPM sendiri juga memicu terjadinya salah satu penyebab *stress* kerja pegawai. Riset ini diperkuat oleh (Ellyzar, N. dkk, 2017), Widodo dalam (Ellyzar, 2017) bahwa konflik interpersonal yang terjadi antar pegawai satu sama lain berdampak bagi peningkatan *stress* kerja para pegawai. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian (Lestari dan Utama, 2017), dan (Dewi dan Wibawa, 2016) dalam (Benua. Dkk, 2019) bahwa konflik interpersonal berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap *stress* kerja pegawai.

Berdasarkan hasil riset sebelumnya, di peroleh bahwa mutasi kerja dan konflik interpersonal terdapat hasil yang berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap *stress* kerja pegawai. Namun, hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Benua. dkk, 2019) didalam penelitiannya Benua dan kawan kawan menyatakan bahwa konflik interpersonal tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *stress* kerja pegawai. Penelitian tersebut membuat adanya *research gap*. Oleh sebab itu, perbedaan antara hasil riset tersebut perlu diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris, tentang sejauh mana pengaruh mutasi dan konflik interpersonal terhadap *stress* kerja pegawai. Inilah sela yang perlu ditemukan berdasarkan hasil riset terdahulu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap *Stress* Kerja Pegawai Kementerian Investasi / Badan Koordinasi Penanaman Modal”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Terdapat pengaruh mutasi yang tinggi pada Kementerian Investasi / Badan Koordinasi Penanaman Modal.
2. Terdapat pengaruh konflik interpersonal yang tinggi pada Kementerian Investasi / Badan Koordinasi Penanaman Modal.
3. Terdapat pengaruh *stress* kerja yang tinggi pada Kementerian Investasi / Badan Koordinasi Penanaman Modal.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari deskripsi latar belakang masalah di atas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka dari itu penulis harus melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat esensial agar fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat 2 masalah didalam variabel bebas yaitu Mutasi Kerja pada variabel bebas (X1), Konflik Interpersonal variabel bebas (X2), terhadap variabel terikat *Stress* Kerja (Y) dengan objek penelitian ialah pada pegawai tetap di Kementerian Investasi / BKPM”.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari deskripsi latar belakang masalah serta pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan:

1. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Stress* Kerja pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal?
2. Apakah Konflik Interpersonal secara parsial dapat mempengaruhi *Stress* Kerja

pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal?

3. Apakah Mutasi Kerja dan Konflik Interpersonal secara simultan dapat berpengaruh terhadap *Stress* Kerja pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah didapatkan rumusan masalah maka dapat menentukan sebuah tujuan, berikut tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial mutasi kerja terhadap *stress* kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial konflik interpersonal terhadap *stress* kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah ditemukan pengaruh antara variabel mutasi kerja dan konflik interpersonal secara bersama - sama mempengaruhi *stress* kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi dunia akademis: untuk melakukan pengembangan dalam ilmu pengetahuan khususnya metodologi riset dengan cara mengevaluasi kebenaran suatu teori atau dapat merumuskan teori baru dari penelitian yang telah dilakukan. Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah referensi dan menjadi pertimbangan untuk penelitian–penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan mutasi kerja dan konflik interpersonal terhadap *stress* kerja pegawai.
2. Bagi Mahasiswa: untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar sarjana ekonomi dan sebagai pengembangan kemampuan untuk profesi dan karir di masa mendatang.

3. Manfaat praktis: untuk sasaran pendukung dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam menyelesaikan masalah umum suatu organisasi atau instansi maupun perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>. Diakses pada tanggal 23 Februari 2021.
- Ariyanto, O. Y. (2020). *Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, mutasi, dan komunikasi terhadap stres kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya). Diakses pada tanggal 23 Februari 2021.
- Arumingtyas, E. L. (2019). *Mutasi: Prinsip Dasar dan Konsekuensi*. Universitas Brawijaya Press. Diakses pada 23 Februari 2021.
- Banatu Rahmawati, L. (2019). *PENGARUH EMOTIONAL EXHAUSTION DAN KONFLIK PERAN TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI DENGAN STRES KERJA* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). Diakses pada tanggal 20 Januari 2021.
- Bayuangga, A. P. (2020). *PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN UP3 (UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN) PT. PLN (Persero) Area Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). Diakses pada tanggal 20 Januari 2021.
- Benua, M. G., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERPERSONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). Diakses pada tanggal 20 Januari 2021
- Durbin – Watson Table. <https://www.real-statistics.com/statistics-tables/durbin-watson-table/> diakses pada 16 November 2021
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai bpkp perwakilan provinsi aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45. Diakses pada tanggal 20 Januari 2021
- Eni, W., & Jahada, J. (2020). FAKTOR- FAKTOR PENYEBAB KONFLIK INTERPERSONAL SISWA DAN UPAYA PENANGGULANGANNYA. *Jurnal Ilmiah Bening: Belajar Bimbingan Dan Konseling*, 4(2). <https://doi.org/10.36709/bening.v4i2.12092>

Habibi, J., & J. (2018). ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA DI UNIT PRODUKSI PT. BORNEO MELINTANG BUANA EXPORT. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>

Herdajanto, T. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Tingkat Perpindahan Karyawan pada PT. Kitosindo Jetis Mojokerto. *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 1(2), 29-38.

<https://www.bkpm.go.id/> (diakses pada tanggal 22 Juli 2021)

<https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/de7c87ed6a6ec2513667033e/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2018.html> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021)

<https://www.bps.go.id/publication/2019/07/04/daac1ba18cae1e90706ee58a/statistik-indonesia-2019.html> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021)

<https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021).

<https://data.tempo.co/read/594/jakarta-kota-dengan-tingkat-stress-ke-enam-dunia> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021).

<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/07/09/193000820/secara-global-tingkat-stres-orang-indonesia-disebut-paling-rendah?page=all> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021).

<https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> (diakses pada tanggal 22 Januari 2021).

https://repository.usd.ac.id/18339/2/139114071_full.pdf (diakses pada tanggal 25 Juni 2021).

Jihad Suhendra. Aprillia, dkk. (Februari 2021). Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia, Vol 7, No 1. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/27032> (diakses pada tanggal 10 Desember 2021).

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878.

Musriyana dan Lubis Junita. (November 2019). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Citra Sawit

- Mandiri Pasar Tiga Panai Tengah Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 7(2):76-89. Diakses pada tanggal 10 Desember 2021. https://www.researchgate.net/publication/338931764_PENGARUH_MUTASI_KERJA_BEBAN_KERJA_DAN_KONFLIK_INTERPESONAL_TERHADAP_STRES_KERJA_KARYAWAN_PT_CITRA_SAWIT_MANDIRI_PASAR_TIGA_PANAI_TENGAH_LABUHANBATU
- Nasution, A. S. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Payne, N., & Kinman, G. (2019). Job demands, resources and work-related well-being in UK firefighters. *Occupational Medicine*, 69(8-9), 604-609.
- Pramudianti, D. A. (2017). *PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Study kasus di dealer Honda Se Kabupaten Jombang)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).
- Prasada, K. D. V., Vaidyab, R. W., & Mangipudic, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce & Management Studies • Vol XI • Issue*, 1.
- Prayoga, D. Y., Rosliana, L., Muzayanah, H. A., & Imawati, D. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi CV. Barutama Samarinda. *Motivasi*, 5(1), 1–12. Retrieved from <http://ejournal.untagsmd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3016/2960>
- Putri, R. H., & DJASTUTI, I. (2013). *Analisis pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ritonga, R. (2006). Mutasi dan Promosi Jabatan sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karier Pegawai. *Jurnal Artes Liberalis*, 1(2).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Saputra, A. (2019). *PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG*.
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E.S. and Utami, H.N. (2020), "The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring

climate, and criminal investigation officers' performance", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 5, pp. 1113-1130. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1908>

Stănescu, A. (2016). What Is to Be Done to Reduce the Effects of Emotionality and Conflicts on One's Satisfaction at Workplace. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 16(1).

Taufik, A., & Haryanto, B. (2020). Analysis of the Influence of Conflict and Mutations on Employee's Passion. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(9), 38-43. Diakses pada tanggal 20 Januari 2021.

Tao, N., Ge, H., Wu, W., An, H., Liu, J., & Xu, X. (2018). Association of glucocorticoid receptor gene polymorphism and occupational stress with hypertension in desert petroleum workers in Xinjiang, China. *BMC medical genetics*, 19(1), 1-11.

Vayre, E., & Vonthron, A. M. (2019). Identifying work-related Internet's uses-at work and outside usual workplaces and hours-and their relationships with work-home interface, work engagement and problematic Internet behavior. *Frontiers in psychology*, 10, 2118.

Wangi, R. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP STRES KERJA DAN BURNOUT: STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).

Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International journal of social sciences and humanities*, 3(1), 102-114.