

Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Emosional Karyawan CV. Barokah Grup Abadi

Sirojul Muttaqin¹, Wiwit damayanti², Yuniria Zendrato³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa

E-mail: sirojulmuttaqin7@gmail.com¹

Article History:

Received: 23 Agustus 2025

Revised: 28 September 2025

Accepted: 29 Oktober 2025

Keywords: konflik kerja, lingkungan kerja, kelelahan emosional.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Latar belakang penelitian berangkat dari fenomena kelelahan emosional yang dapat dipicu oleh faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan instrumen kuesioner, diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23. Sampel penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional (t hitung 4,056 > 2,011; sig 0,00 < 0,05). Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kelelahan emosional (t hitung -1,477 < 2,011; sig 1,46 > 0,05). Secara simultan, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional (f hitung 8,544 > 3,195; sig 0,01 < 0,05). Hasil ini menegaskan bahwa konflik kerja menjadi faktor utama yang memicu kelelahan emosional, sedangkan pengaruh lingkungan kerja relatif kecil. Temuan penelitian ini penting sebagai masukan bagi manajemen untuk mengelola konflik kerja secara efektif guna meminimalisir dampak negatif terhadap karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena tanpa mereka, organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Selain melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan juga membutuhkan perhatian terhadap kondisi emosional, mental, serta lingkungan kerja agar tetap fokus pada pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dapat dianggap sebagai mitra utama yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini adalah adanya konflik antar karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan emosional. Dalam dunia kerja yang dinamis, konflik dan hambatan sulit dihindari, namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut Anam Chairul (2018) “Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga memengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.” Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan.

Fenomena konflik kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif juga terjadi di CV. Barokah Grup Abadi. Konflik antar karyawan sering kali muncul akibat perbedaan pendapat maupun kesalahan komunikasi, seperti informasi yang tidak tersampaikan sesuai arahan pimpinan. Situasi ini pernah mengakibatkan kesalahan pengiriman barang ke konsumen sehingga menimbulkan perselisihan antar karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti suasana kerja yang tidak nyaman dan keterbatasan fasilitas, turut menghambat proses kerja. Beberapa masalah tersebut berdampak pada penurunan kualitas produk dan keterlambatan distribusi, misalnya akibat armada pengangkut yang jarang dirawat sehingga mengalami kerusakan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemasok es balok untuk warung, kafe, restoran, maupun pedagang UMKM, CV. Barokah Grup Abadi memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pasar. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kondisi karyawan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu kelelahan emosional, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kelelahan emosional merupakan bentuk tekanan psikologis yang dapat mengurangi motivasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Konflik yang dibiarkan tanpa penyelesaian dapat meningkatkan beban emosional, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman memperburuk kondisi mental karyawan.

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional. Misalnya, penelitian Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri (2022) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Kota Surabaya”, serta penelitian Umi Dwi Poernomo (2015) berjudul “Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Pemediasi.” Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa konflik maupun lingkungan kerja yang tidak terkendali dapat menimbulkan ketidaknyamanan, meningkatkan beban kerja, dan memicu kelelahan emosional.

Berdasarkan fenomena serta hasil penelitian terdahulu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola konflik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, produktivitas perusahaan dapat terjaga dan berkembang secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Konflik Kerja

Konflik secara sederhana dapat diartikan sebagai pertentangan atau percekocokan yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan sehingga menimbulkan perselisihan.

Dalam konteks organisasi, konflik kerja merupakan kondisi ketika terjadi ketidaksepakatan antara individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat timbul karena perbedaan pandangan, pengambilan keputusan, tujuan, ataupun adanya persaingan untuk memperoleh jabatan dan kekuasaan.

Konflik juga dapat muncul akibat perbedaan latar belakang, pendapat, maupun persepsi

antarindividu dalam kelompok yang saling terikat dalam kehidupan sosial. Dalam dunia kerja, konflik merupakan hal yang sulit dihindari. Biasanya konflik timbul karena kendala komunikasi, masalah hubungan antarpersonal, serta perbedaan cara dalam mengambil keputusan. Apabila konflik terus berlanjut tanpa adanya penanganan, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan. Misalnya, menurunnya kerja sama tim, munculnya prasangka buruk terhadap rekan kerja, serta meningkatnya pikiran negatif di antara karyawan.

Menurut Wibowo, Y., Lastriani, E., Israwati, I., & Katarina (2022) konflik kerja adalah ketidaksepakatan antara dua orang atau lebih, baik antarindividu maupun antarkelompok dalam organisasi atau perusahaan. Konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak memiliki status, tujuan, dan sudut pandang yang berbeda, serta harus berbagi sumber daya yang terbatas dan melaksanakan aktivitas kerja yang beragam. Selanjutnya, Haryati (2019) mendefinisikan konflik kerja sebagai permasalahan yang muncul di tempat kerja dan tidak dapat diselesaikan oleh semua karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik kerja merupakan hal yang wajar dalam interaksi manusia. Konflik muncul karena adanya pertentangan yang diekspresikan oleh dua pihak atau lebih, sehingga menimbulkan persaingan akibat perbedaan keputusan, kebutuhan, tujuan, maupun kesalahpahaman yang berakar dari kendala komunikasi. Menurut pandangan penulis, konflik tidak selalu bersifat negatif. Konflik juga dapat memberikan dampak positif, seperti mendorong munculnya solusi yang lebih baik, memotivasi individu untuk mengoreksi diri, serta memperbaiki pola kerja. Namun, jika dibiarkan tanpa pengelolaan yang tepat, konflik dapat menimbulkan dampak negatif berupa memburuknya hubungan antarindividu dan menciptakan perpecahan dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi atau suasana yang terdapat di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Tidak jarang ketika pertama kali memasuki dunia kerja, sebagian karyawan berpendapat bahwa “lingkungan kerja di sini kurang nyaman dan tidak mendukung, tetapi karena saya membutuhkan pekerjaan maka saya tidak terlalu mempedulikannya”. Padahal, kenyataannya lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

Apabila lingkungan kerja terasa nyaman, mendukung, fasilitas memadai, serta keamanan terjamin, maka karyawan akan lebih bersemangat, termotivasi, produktif, dan dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan berdampak negatif, seperti menurunkan kinerja, melemahkan motivasi, memicu kelelahan emosional, dan membuat karyawan enggan bertahan di perusahaan.

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai lingkungan kerja. Menurut (Priyono et al., 2018), lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi yang ada di sekitar karyawan, yang dapat memengaruhi perubahan psikologis pada dirinya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja kondusif agar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan material yang digunakan, kondisi tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Sementara itu, Hulu et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam bekerja,

seperti ketersediaan fasilitas, kondisi tempat kerja, suasana yang tenang, pencahayaan yang cukup, serta hubungan antarrekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang suportif, komunikatif, dengan fasilitas memadai akan membuat karyawan betah dan lebih fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menghambat penyelesaian tugas, menurunkan konsentrasi, serta memengaruhi kondisi psikologis karyawan.

Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional merupakan kondisi di mana seseorang merasa sangat lelah secara emosional, mental, maupun fisik akibat tekanan atau stres yang berlangsung terus-menerus, terutama dalam dunia kerja. Performa karyawan saat bekerja pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan emosionalnya. Perasaan tertekan dan kelelahan yang berulang hingga mengganggu kestabilan energi emosional menjadi ciri utama terjadinya kelelahan emosional pada karyawan (Susilo & Wahyudin, 2020).

Menurut Maslach & Leiter (dalam Salwa, 2024), kelelahan emosional adalah bentuk keletihan kronis yang ditandai dengan berkurangnya energi emosional, perasaan kewalahan, serta hilangnya motivasi akibat tuntutan pekerjaan yang terus menerus. Kondisi ini sering muncul ketika karyawan bekerja terlalu keras tanpa adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pribadi yang dimilikinya.

Kelelahan emosional ditandai dengan berkurangnya energi seseorang, munculnya tekanan emosional, rasa putus asa, bahkan depresi. Jika dibiarkan, kelelahan emosional dapat semakin parah hingga mengakibatkan gangguan mental yang berdampak negatif terhadap produktivitas, motivasi, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, kondisi ini dapat menjadi tanda bahwa individu perlu berhenti sejenak, memberi ruang untuk diri sendiri, serta beristirahat agar mampu kembali bekerja dengan optimal.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (responden) untuk tujuan penelitian. Data ini dikumpulkan oleh peneliti melalui instrumen penelitian seperti wawancara, observasi, kuesioner, atau eksperimen. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Barokah Grup Abadi sebagai responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolgomorov –Smirnov*. Dasar pengambilan nilai signifikansi pada uji normalitas adalah jika nilai *asym.sig (2-tailed)* diatas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil analisa data pada Uji Normalitas menggunakan Uji *KolmogorovSmirnov* dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji durbin watson. Dasar pengambilan nilai uji durbin watson adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Dasar Uji Durbin Watson

$d < dL$ atau $d > 4 - dL$	Terdapat Autokorelasi
$dU < d < 4 - dU$	Tidak Terdapat Autokorelasi
$dL < d < dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$	Tidak ada Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dari pengujian autokorelasi dalam penelitian ini, maka hasil uji durbin watson adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Durbin Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,516 ^a	,267	,235	7,602	1,860	

Data Penelitian

X.1 = Konflik Kerja

X.2 = Lingkungan Kerja

Y = Kelelahan Emosional

N = 50

d	dL	dU	4-dL	4-dU
1,860	1,462	1,628	2,538	2,372

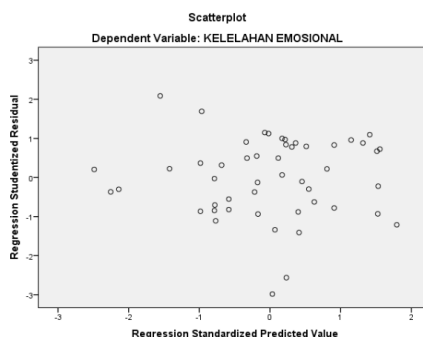
Karena $dU < d < 4 - dU$

$= 1,628 < 1,860 < 2,372$

Maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari grafik scatterplot hasil olahan data pada SPSS versi 23 yang tertera di gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan representasi visual Scatterplot dapat diketahui suatu model regresi yang mengalami gejala Heteroskedastisitas atau tidak. Dari gambar 1 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara merata dan tidak berbentuk pola apapun. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada uji regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu.

Tabel 4. Hasil Uji Tolerance dan VIF

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja	,971	1,030
	Lingkungan Kerja	,971	1,030

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji t), ji simultan (uji f) dan koefisien determinasi. Hasil dari analisa data yang dilakukan oleh penelitian dan pembahasannya adalah sebagai berikut.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	t Sig.
1 (Constant)	7,155	9,115			,785 ,436
	Konflik Kerja	,887	,219	,514	4,056 ,000
	Lingkungan Kerja	-,215	,146	-,187	-1,477 ,146

Interprestasinya:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan X memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y

2. Jika nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka dikatakan X memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Y

Cara mencari t_{Tabel} :

$df = n - k$ (n = jumlah responden - k = jumlah variabel)

Nilai $t_{\text{Tabel}} = 2,011$

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik kerja (X1) terhadap kelelahan emosional (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} sebesar 4,056 yang berarti lebih besar dari nilai $t_{\text{Tabel}} 2,011$ atau $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, nilai signifikansi 0,00 atau $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya Konflik Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kelelahan emosional (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} sebesar -1,477 yang berarti lebih kecil dari nilai $t_{\text{Tabel}} 2,011$ atau $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dan nilai signifikansi 1,46 atau $1,46 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	987,545	2	493,772	8,544
	Residual	2716,075	47	57,789	
	Total	3703,620	49		

Interprestasinya:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan X memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Y
2. Jika nilai $f_{\text{Hitung}} > f_{\text{Tabel}}$ maka dikatakan X memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Y

Cara mencari f_{Tabel} :

$df1 = k - 1$ (k = jumlah varaibel - 1)

$df2 = n - k$ (n = jumlah responden - k = jumlah variabel)

Nilai $f_{\text{Tabel}} = 3,195$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 yang diperlihatkan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa f_{Hitung} sebesar 8,544 dengan signifikansi 0,01. Dikarenakan nilai f_{Hitung} sebesar 8,544 yang dimana lebih besar dari f_{Tabel} senilai 3,195 dan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, maka berarti variabel bebas atau independen (X) yang meliputi konflik kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan emosional (Y) atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kelelahan Emosional

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai yang diperoleh yaitu nilai t_{Hitung} sebesar 4,056 yang berarti lebih besar dari $t_{\text{Tabel}} 2,011$ atau $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$, maka disimpulkan H_1 diterima artinya Konflik kerja

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja di perusahaan CV. Barokah Grup Abadi maka tingkat resiko terjadinya kelelahan emosional terhadap karyawan juga sangat tinggi

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Emosional

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh yaitu $t_{Hitung} -1,477$ yang berarti lebih kecil dari nilai $t_{Tabel} 2,011$ atau $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, maka disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi. Hasil ini menjelaskan walaupun lingkungan kerja kurang mendukung karyawan tetap bisa mengatasi dan bekerja secara profesional dan tidak memberikan pengaruh kelelahan emosional pada karyawan CV. Barokah Grup Abadi.

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Emosional

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa secara simultan variabel independen yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional. Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai $f_{Hitung} 8,544$ dengan signifikansi 0,01 yang berarti nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ dan nilai $f_{Hitung} 8,544$ lebih besar dari nilai $f_{Tabel} 3,195$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel independen (X) meliputi Konflik kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada karyawan.

KESIMPULAN

Setelah melihat pemaparan mengenali hasil analisis data di atas, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa:

1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan CV. Barokah Grup Abadi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan.
3. Secara simultan, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Variabel penelitian hanya terbatas pada konflik kerja dan lingkungan kerja.
2. Keterbatasan sumber daya, terutama waktu dan anggaran, karena lokasi penelitian cukup jauh.
3. Data dari kuesioner berpotensi kurang konsisten karena sebagian responden mengisi secara acak.

DAFTAR REFERENSI

- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan: Studi kasus pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan*

-
- Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Kurnia Putri, J. D. U. (2022). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Surabaya* [Skripsi, Universitas Negeri Surabaya].
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–2471.
- Salwa, N. F. (2024). *Hubungan antara academic burnout dengan prokrastinasi akademik pada siswa SMA Negeri 1 Jekulo Kudus* [Disertasi doktoral, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Umi Dwi Poernomo. (2015). *Pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variabel pemediasi* [Tesis, Universitas Negeri Semarang].
- Wibowo, Y., Lastriani, E., Israwati, I., & Katarina, K. (2022). Pengenalan manajemen konflik dalam meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Abdimas STMIK Dharmapala*, 2(2), 1–7.