

## **PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PABRIK KELAPA SAWIT**

### **THE EFFECT OF EMPLOYMENT STRESS AND CONFLICT ON EMPLOYEE SPIRIT IN THE PALM OIL FACTORY**

Healthy Aldriany Prasetyo<sup>1</sup>, Universitas Medan Area, 20223, Indonesia  
Rafael Remit Winardi<sup>2</sup>, Institut Teknologi Sawit Indonesia, 20222,  
Indonesia

Penulis Korespondensi: 085270575799, [healthyprasetyo@gmail.com](mailto:healthyprasetyo@gmail.com)

#### **Abstrak**

Pabrik kelapa sawit merupakan unit pengolahan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit. Operasional unit pengolahan ini membutuhkan karyawan yang cukup besar. Pada kapasitas olah 30 ton TBS per jam membutuhkan paling sedikit 110 karyawan. Interaksi lingkungan antara alat dan mesin serta sesama karyawan dan pimpinan sering mengakibatkan konflik yang cenderung memicu stress pada karyawan. Stress dan konflik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di pabrik kelapa sawit. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada semua karyawan pabrik kelapa sawit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit. Variable konflik kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit. Sedangkan Variable stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

*Kata Kunci: Stress Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja, Pabrik Kelapa Sawit*

#### **Abstract**

*Palm oil mill is a processing unit to produce palm oil. The operation of this processing unit requires a large number of employees. At a processing capacity of 30 tons of FFB per hour requires at least 110 employees. Environmental interactions between tools and machines as well as fellow employees and leaders often result in conflicts that tend to trigger stress on employees. Stress and conflict will affect employee morale.*

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress, work conflict on employee morale in palm oil mills. Data collection using a questionnaire*

*distributed to all employees of the palm oil mill.*

*The results showed that the work stress variable (X1) had a negative and significant effect on employee morale at the Palm Oil Mill. The work conflict variable (X2) has a positive and significant effect on employee morale at the Palm Oil Mill. While the work stress variable (X1) and work conflict (X2) simultaneously have a significant effect on employee morale.*

*Keywords: Work Stress, Work Conflict, Morale, Palm Oil Mill*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Data statistik menurut Ditjendbun (2021), menyatakan bahwa luas sementara perkebunan kelapa sawit Indonesia pada tahun 2020 adalah 14.858.300 hektar, sedangkan jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam mengelola perkebunan kelapa sawit berjumlah 4.427.273 orang. Hasil panen tanaman kelapa sawit berupa tandan buah segar (TBS) yang selanjutnya diolah pada unit pengolahan yang disebut Pabrik Kelapa Sawit (Pardamean, 2008).

Saat proses pengolahan TBS di Pabrik Kelapa Sawit melibatkan sejumlah karyawan, baik yang bekerja langsung di bagian proses maupun yang bekerja tidak langsung pada bagian administrasi. Kondisi kerja di PKS penuh tekanan. Tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja dimana para karyawan/operator akan terpapar langsung oleh aktivitas alat dan mesin yang menimbulkan kebisingan. Naeini R.L. and S. B. Tamrin (2014), menyatakan bahwa terdapat setidaknya 7 (tujuh) stasiun di Pabrik Kelapa Sawit yang menjadi sumber kebisingan yang dapat menyebabkan stress pekerja. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Sumber stress disebut juga stressor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan

bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dapat mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimana juga orang bereaksi terhadap stres maka menentukan tingkat stres yang dialami (2017).

Mangkunegara (2008) dalam Hidayat et al. (2019) menyatakan bahwa :“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Di sisi lain hubungan antara sesama karyawan serta karyawan dengan pimpinan sering menimbulkan konflik sehingga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Fahmi (2017), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Di Pabrik Kelapa Sawit A permasalahan yang dominan dan dapat mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan dapat terlihat dari, keterlambatan masuk kerja, cuti, dan tingkat absensi yang tinggi yang dikarenakan beban kerja yang membosankan. Para karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Disamping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya beban kerja. Kesehatan yang baik dan kenyamanan dalam bekerja dapat mengurangi mengurangi stress karyawan(Myzabella et al.,2019).

Turunnya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya. Menurut Tohardi ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu : 1) Kebanggaan pekerja atau pekerjaan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, 2) Sikap terhadap pimpinannya, 3) Hasrat untuk maju, 4) Perasaan

telah diperlakukan dengan baik, 5) Kemampuannya untuk dengan kawan sekerjanya, 5) Kesadarannya akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Fahmi, 2017).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stress dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di pabrik kelapa sawit A dengan menentukan hipotesis sebagai berikut ;

- H1 : diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- H2 : diduga konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- H3 : diduga stress kerja dan konflik kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

## **BAHAN DAN METODE**

### **Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit A dengan kapasitas 30 Ton TBS per jam di Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, Indonesia. Selama bulan Februari – Maret 2021.

### **Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini diperoleh dengan hasil pencatatan dari perusahaan (data sekunder), observasi, wawancara dengan pihak perusahaan yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi dan karyawan. Pabrik Kelapa Sawit A mempekerjakan sebanyak 115 orang yang menjadi responden pada penelitian ini.

### **Alat pengumpul data**

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden berupa informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan dan keinginan responden. Semua pekerja (responden) menjawab pertanyaan ataupun pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian. Kuesioner didistribusikan kepada responden dengan cara: langsung oleh peneliti (mandiri),

dikirim lewat pos (mail question air), dikirim lewat surat elektronik (e-mail).

### Pengolahan Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari dua sumber utama yakni 1) data primer (primary data) dan 2) data sekunder (secondary data). Data-data primer bersumber dari daftar pertanyaan (Questioner) yang diarahkan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Pabrik Kelapa Sawit A. Data sekunder yaitu data penelitian yang antara lain berupa bukti – bukti referensi seperti dokumen-dokumen yang ada dengan hubungannya dengan penelitian ini. Pengolahan data ini menggunakan software SPSS version 17.0.

### Analisis Data

#### *Uji Validitas Dan Reliabilitas*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur yang berupa instrumen pertanyaan dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas ini menggunakan korelasi product moment. Suatu indikator pertanyaan dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk amatan yang tepat, yaitu apabila koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis tabel yang ditentukan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator yang tergabung dalam sebuah dimensi pertanyaan dapat diandalkan untuk jumlah sampel yang lebih besar. Pengujian reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Suatu dimensi pertanyaan dikatakan reliable apabila dimensi tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Kecermatan alat ukur yang berupa instrumen pertanyaan dalam melakukan fungsi ukurnya.

#### *Uji t*

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun,

jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### *Uji F*

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansinya dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig, jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres kerja (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0.581	0,432	Valid	,877	reliabel
X1.2	0.840	0,432	Valid	,877	
X1.3	0.845	0,432	Valid	,877	
X1.4	0.593	0,432	Valid	,877	
X1.5	0.575	0,432	Valid	,877	
X1.6	0.720	0,432	Valid	,877	
X1.7	0.611	0,432	Valid	,877	
X1.8	0.845	0,432	Valid	,877	
X1.9	0.845	0,432	Valid	,877	

X1.10      0.593      0,432      Valid      ,877

Tabel 1 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung dan Cronbach's Alpha untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel stres kerja (X1). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.1	0.889	0,432	Valid	,898	
X2.2	0.753	0,432	Valid	,898	
X2.3	0.934	0,432	Valid	,898	
X2.4	0.594	0,432	Valid	,898	
X2.5	0.656	0,432	Valid	,898	Reliabel
X2.6	0.481	0,432	Valid	,898	
X2.7	0.656	0,432	Valid	,898	
X2.8	0.745	0,432	Valid	,898	
X2.9	0.650	0,432	Valid	,898	
X2.10	0.889	0,432	Valid	,898	

Tabel 2 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung dan Cronbach's Alpha untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel Konflik Kerja (X2). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's	Keterangan
------	----------	---------	------------	------------	------------

Pertanyaan					Alpha
Y.1	0.924	0,432	Valid		,878
Y.2	0.506	0,432	Valid		,878
Y.3	0.450	0,432	Valid		,878
Y.4	0.488	0,432	Valid		,878
Y.5	0.720	0,432	Valid		,878
Y.6	0.892	0,432	Valid		,878
Y.7	0.924	0,432	Valid		,878
Y.8	0.826	0,432	Valid		,878

Reliabel

Tabel 3 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung dan Cronbach's Alpha untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel Semangat Kerja (Y). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena Cronbach's Alpha > 0,6.

#### *Analisis Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

- X1 dan X2 = Variabel independen  
 A = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2.....Xn = 0)  
 B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient					
Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3,423	4,223		,811	,428
1 Stress Kerja	-,320	,401	-,328	-,799	,434
Konflik Kerja	1,044	,351	1,219	2,971	,008

Nilai konstanta adalah sebesar 3,423 satuan, artinya jika terjadi perubahan variabel stress kerja dan konflik kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit A ada sebesar 3,423 satuan.

Nilai koefisien stress kerja adalah -0,320, artinya jika variable stress kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variable konflik kerja (X2) dan konstanta adalah 0 (nol). Maka semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A akan menurun sebesar -0,320. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable stress kerja yang di sediakan berkontribusi secara negative bagi semangat kerja karyawan, sehingga makin tinggi stress kerja yang terjadi di Pabrik Kelapa Sawit A, maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi konflik kerja adalah 1.044 artinya jika variable konflik kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variable stress kerja (X1) dan konstanta adalah 0 (nol). Maka semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A meningkat sebesar 1,044. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berkontribusi positif bagi semangat kerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

*Hasil Uji t (Parsial)*

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficient

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
(Constant)	3,423	4,223			,811	,428
1 Stress Kerja	-,320	,401	-,328		-,799	,434
Konflik Kerja	1,044	,351	1,219		2,971	,008

Berdasarkan Tabel 5 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa di jelaskan sebagai berikut :

Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 17.0 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=3,423-0,320X1+1,044X2+e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independen dan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa,

Nilai constant adalah 3,423, artinya jika terjadi perubahan variable stress kerja dan konflik kerja ( nilai X1 dan X2 adalah 0) maka semangat kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit A meningkat. Hal ini terlihat dari signifikan stress kerja (X1)  $0,434 < 0,05$ .

Dan  $t_{table} = t_{(\alpha/2:n-k-1)} = t_{(0,05/2:22-2-1)} = t_{(0,025:19)} = 2,09302$ . berarti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (  $-0,799 < 2,09302$  ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di tolak. Hasil yang sama diperoleh oleh

Manihuruk dan Tirtayasa (2020), yang mendapatkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Variable konflik kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A. Hal ini terlihat dari signifikan stress kerja (X1)  $0,008 < 0,05$  dan  $t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,05/2; 22-2-1)} = t_{(0,025; 19)} = 2,09302$ . berarti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,971 > 2,09302$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di terima.

#### *Hasil Uji F (Simultan)*

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung  $> F_{table}$ , maka model yang di rumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung  $> F_{table}$  maka dapat diartikan bahwa metode regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{table} = f(k; n-k)$ ,  $F = (2; 22-2)$ ,  $F_{table} = (2; 20) = 3,49$  dengan tingkat kesalahan 5 % Uji F yang dilakukan dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	267,088	2	133,544	42,642	.000a
1 Residual	59,503	19	3,132		
Total	326,591	21			

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas di lihat pada nilai F hitung sebesar : 42,642 dengan nilai F table adalah 3,49 sehingga nilai F hitung  $> F_{table}$  atau  $42,642 > 3,49$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di

Pabrik Kelapa Sawit A. Hendri (2017), menyatakan bahwa organisasi dan mediasi yang baik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### *Hasil Uji Koefisien Determinasi*

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904a	.818	.799	1,770

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,799. Hal ini berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat adalah sebesar 79,9% sisanya 20,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini seperti jarak lokasi, cuaca, serta kondisi geografis dan lain-lain. Selain faktor-faktor tersebut secara psikologi stres dan konflik mempengaruhi kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit (NurIzzate et al., 2015).

### **KESIMPULAN**

1. Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,799 < 2,09302$ ).
2. Variable konflik kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,971 > 2,09302$ ).
3. Uji F Simultan, variable stress kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit A.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Direktorat Jenderal Perkebunan. Statistik Perkebunan Unggulan Nasional Tahun 2019-2021, Kementerian Pertanian. 2021.



- Fahmi S. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. 2017. 12(3): 107-116.
- Hidayat A., Pramadewi A., dan A. Rifka. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot*. 2019.14(2): 21.
- Hendri, M.I. The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2019. 68(7) :1208-1234.
- Manihuruk C.P. dan S. Tirtayasa. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2020. 3(2): 296-300.
- Myzabella N. , Fritschi L , Merdith N., El-Zaemey S., Chih H.J. and A. Reid. Occupational Health and Safety in the Palm Oil Industry: A Systematic Review *International Journal Occopational Environmental Medicine*. 2019. 10(4) : 159–173.
- Naeini R.L. and S. B. Tamri. The Prevalence of Occupational Stress as a Non-Auditory Effect of Noise among Palm Oil Mill Workers in 7 Sections of Two Selected Mills, *Asian Journal of Medical and Pharmaceutical Researches*. 2014. 4(2): 78-84.
- NurIzzate S, M.T.S Bahri, K. Karmegam and N Y Guan. Study on Physiological Effects on Palm Oil Mill Workers Exposed to Extreme Heat Condition, *Journal of Scientific & Industrial Research*. 2015. Vol. 74, 406-410.
- Pardamean M. *Panduan Lengkap Pengelolaan Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit*. Agro Media. 2008.