J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Beban Kerja, *Burnout* dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Karyawan PT JHP Mantingan

Nurfadilla[1], Rahmania Mustahidda[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin
E-mail: nfadilla2707@gmail.com[1] , rahmania@stietotalwin.com[2]

Article History:
Received: 20 Februari 2025
Revised: 19 Maret 2025
Accepted: 22 Maret 2025

Keywords: *Beban Kerja, Burnout, Konflik Interpersonal dan Stres Kerja*

Abstract: *Stres kerja dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan apabila hal-hal yang menjadi penyebab stres kerja tidak diketahui. Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan diantaranya adalah beban kerja, burnout, dan konflik interpersonal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, burnout, konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan di PT JHP Mantingan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus sampling. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sensus dimana populasi sebanyak 32 karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT JHP Mantingan. Penelitian ini menerapkan regresi linier berganda dengan analisis data yang meliputi Uji Kualitas Data, Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja, Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja, dan Konflik Interpersonal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres Kerja.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu unsur sumber daya yang termasuk dalam sumber daya manusia (SDM) yang paling krusial bagi suatu perusahaan. SDM terlibat secara aktif dalam semua operasi perusahaan, dan mereka bertindak sebagai pihak yang menentukan dan merencanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menjamin kenyamanan dalam bekerja untuk mencegah stres akibat kerja yang mengganggu aktivitas pekerjaan.

Stres dapat menyebabkan penyakit fisik dan mental pada karyawan, sehingga menghambat mereka untuk melakukan yang terbaik. Menurut (Meilika et al., 2024) Stres di tempat kerja dapat berdampak buruk bagi seorang karyawan jika kurang ditangani. Sehingga, sangat penting bagi dunia usaha untuk mampu menangani dan menaklukkan ketegangan serta hal-hal yang membuat karyawan merasa stres ketika harus melakukan pekerjaannya. Dalam lingkungan pekerjaan, stres sering kali disebabkan oleh sejumlah faktor, seperti beban kerja, *Burnout* (kelelahan), dan konflik interpersonal.

Beban kerja berlebihan akan mengakibatkan orang merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan keterampilan yang dia miliki. Dengan itu, beban kerja yang berlebihan akan memberikan sesuatu yang tidak baik sebagai beban yang berat (Marson Marson et al., 2023). Penyedia layanan mungkin mengalami ketegangan emosional akibat beban kerja yang berat, yang dapat mengakibatkan penarikan diri secara psikologis dan penolakan untuk berpartisipasi dalam profesinya (Wijaya, 2022).

Menurut (Wahyuni et al., 2023) *Burnout* adalah ketika seseorang merasa sangat lelah dan kehilangan energi secara mental dan fisik. *Burnout* biasanya ditunjukkan sebagai jenis kelelahan terhadap fisik, mental, dan emosional yang berkelanjutan. *Burnout* memiliki sifat yang dapat mengubah beban psikologis beralih ke bentuk fisik. Seperti sakit kepala, tidak dapat fokus, dan mudah pusing. Selain beban kerja, pekerja dapat mengalami stres akibat *Burnout* atau kelelahan Karena beban kerja yang tinggi dan ditanggung oleh karyawan yang dapat menyebabkan *Burnout* berlarut-larut.

Selain Beban Kerja dan *Bunout,* Stres kerja pada karyawan juga dapat disebababkan oleh faktor konflik Interpersonal yang juga dikenal sebagai konflik antar karyawan. Ketidakmampuan karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain dapat menyebabkan konflik seperti ini terjadi di perusahaan karena dapat memberikan perbedaan pendapat atau persepsi mereka dengan orang lain. Ketika dua orang atau lebih dari suatu organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi berselisih mengenai bagaimana menggunakan sumber daya yang terbatas atau melaksanakan tugas secara kolaboratif dikarenakan mereka memiliki keyakinan dan persepsi yang tidak sama maka timbullah konflik (Marsal et al., 2023).

PT JHP Mantingan terletak di Kabupaten Ngawi adalah Perusahaan Maklon herbal yang bergerak pada Produsen Herbal. Banjir yang terjadi di PT JHP Mantingan, Kabupaten Ngawi pada Januari 2025 menimbulkan berbagai dampak serius, baik dari segi operasional perusahaan maupun kesejahteraan karyawan. Banjir ini tidak hanya menyebabkan kerugian material yang besar, tetapi juga memicu stres kerja di kalangan karyawan.

Akibatnya, situasi ini memicu beban kerja pada karyawan karena Setelah Banjir karyawan harus bekerja lebih keras untuk memulihkan proses operasional yang terhenti, termasuk menyelesaikan tugas-tugas yang tertunda. Sehingga, banyak karyawan yang akan mengalami *Burnout* atau kelelahan saat bekerja, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan semangat kerja. Selain itu, Konflik interpersonal di tempat kerja dapat terjadi setelah Banjir akibat peningkatan ketegangan dalam situasi krisis. Dalam kondisi ini, karyawan merasakan tekanan dari beban kerja yang meningkat dan menghadapi tantangan dalam berkomunikasi dengan baik yang pada akhirnya menyebabkan gesekan di antara rekan kerja.

LANDASAN TEORI

Menurut (Marson Marson et al., 2023) Stres merupakan suatu reaksi yang dapat mengubah perilaku berdasarkan keadaan mental seseorang dengan memberikan tuntutan atau ancaman. Selain itu, stres dapat menyebabkan perubahan sikap mental dan fisik. Menurut (Wahyuni et al., 2023) Stres di tempat kerja adalah keadaan dimana seseorang merasa tegang karena keadaan yang berdampak pada dirinya. Karyawan sering mengalami stres terkait pekerjaan ini. Karyawan berada di bawah tekanan karena banyaknya ekspektasi yang dibuat terhadap bisnis. Menurut (Lara Sagitha Odini & Anton Prasetyo, 2023) stres adalah kondisi dimana muncul keadaan tegang yang dapat menyebabkan emosi dan pola berfikir seseorang terganggu. Indikator Stres kerja menurut (Astuti & Rizana, 2022) menuturkan indikator untuk

stres kerja ada 4 (empat) diantara lain Kekahwatiran, Gelisah, Tekanan, dan Frustasi.

Menurut (Wahyuni et al., 2023) Beban kerja adalah Cara seseorang menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau serangkaian tugas dalam kondisi tertentu dalam jangka waktu tertentu dan semuanya terkait dengan indikator. Beban kerja timbul karena adanya keharusan menyelesaikan tugas-tugas tersebut sehingga dapat memenuhi tenggat waktu. Indikator Beban Kerja Menurut (Wahyuni et al., 2023) yaitu Beban dalam Waktu dan Beban Upaya Mental.

Menurut (Shinta, 2020) menyatakan bahwa *Burnout* adalah keadaan disaat seseorang menghadapi kelelahan fisik dan mental, serta kelelahan emosional akibat stres yang berlangsung lama. Kondisi ini berdampak negatif pada individu karyawan dan organisasi, termasuk penurunan produktivitas karyawan. Indikator Burnout Menurut (Astuti & Rizana, 2022) yaitu lelah fisik, lelah Emosional, lelah Mental, kurang penghargaan, dan Kehilangan rasa.

Menurut (Marson Marson et al., 2023) Ketika pihak lain mengungkapkan pendapat yang sangat berbeda karena ketidakcocokan mereka, konflik antarpribadi lebih mungkin muncul dibandingkan ketika salah satu pihak mengungkapkan pendapat yang sama sekali berbeda. Menurut (Indriana et al., 2020) Konflik interpersonal mengacu pada ketidaksepakatan dua atau lebih individu yang hampir selalu muncul dalam organisasi mana pun dikarenakan adanya perbedaan persepsi yang signifikan tentang tujuan, sikap, dan faktor-faktor lain di antara para anggotanya. Indikator Konflik Interpersonal menurut (R et al., 2024) antara lain Kesalahpahaman, Perbedaan Pendapat, Krisis kepercayaan, Perbedaan nilai dan harapan, dan Persaingan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT JHP Mantingan, Kabupaten Ngawi. Penelitian ini menggunakan Teknik Pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling.* Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT JHP Mantingan, Kabupaten Ngawi sebanyak 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

variabel	r hitung	r tabel	keterangan
Stres Kerja	0,627	0.2960	valid
Stres Kerja	0,657	0.2960	valid
Stres Kerja	0,766	0.2960	valid
Stres Kerja	0,694	0.2960	valid
Beban Kerja	0,661	0.2960	valid
Beban Kerja	0,684	0.2960	valid
Beban Kerja	0,798	0.2960	valid
Beban Kerja	0,786	0.2960	valid
Beban Kerja	0,804	0.2960	valid
Burnout	0,575	0.2960	valid
Burnout	0,854	0.2960	valid
Burnout	0,827	0.2960	valid
Burnout	0,830	0.2960	valid

Burnout	0,520	0.2960	valid
Konflik Interpersonal	0,846	0.2960	valid
Konflik Interpersonal	0,811	0.2960	valid
Konflik Interpersonal	0,665	0.2960	valid
Konflik Interpersonal	0,844	0.2960	valid
Konflik Interpersonal	0,756	0.2960	valid

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah, 2025

Data pada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	α standard	Keterangan
Stres Kerja	0,615	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,802	0,60	Reliabel
Burnout	0,769	0,60	Reliabel
Konflik Interpersonal	0,846	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah Data Primer, 2025

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas adalah semua variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach diatas 0,60. Hal ini, dapat disimpulkan tiap-tiap instrument variabel pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,374	1,515		5,527	,000
	BK	,334	,157	,546	2,125	,043
	BR	-,227	,153	-,377	-1,486	,149
	KI	,193	,146	,316	1,324	,196

a. variabel dependen: SK

Sumber : Hasil olah Data Primer, 2025

Hasil pada tabel koefisien diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 8,374 + 0,334X1 + -0,227X2 + 0,193X3 + e

Dimana :

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Beban Kerja

$\beta_2 X_2$ = *Burnout*

$\beta_3 X_3$ = Konflik Interpersonal

e = error

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 8,374. Hal itu berarti jika variabel Beban Kerja, *Burnout*, dan Konflik Interpersonal bernilai nol maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 8,374.
2. Koefisien positif yang paling besar ini menunjukkan bahwa saat variabel Beban Kerja meningkat maka nilai dari variabel dependen diprediksi akan meningkat sebesar 0,334. Ini menandakan variabel Beban Kerja yang efektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap hasil yang sudah diukur.
3. Koefisien Negatif ini menunjukkan bahwa jika variabel *Burnout* meningkat maka nilai dari variabel dependen diprediksi turun sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *Burnout* memiliki dampak negatif pada variabel yang di ukur.
4. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa jika variabel Konflik Interpesonal meningkat, nilai dari variabel dependen akan meningkat sebesar 0,193. Ini mengindikasikan bahwa Konflik Interpesonal yang lebih baik berkontribusi pada hasil yang lebih baik.

Uji *Goodness of fit (Uji f)*

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,691	3	9,230	4,201	,014[b]
	Residual	61,528	28	2,197		
	Total	89,219	31			

a. Variabel Dependen: SK

b. Predictors: (Constant), KI, BR, BK

Sumber : Hasil olah Data Primer, 2025

Hasil olah data uji F didapatkan nilai F_{hitung} = 9,239> F_{tabel} = 2,947. Maka Ho ditolak atau Ha diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X1) , Burnout (X2) , Konflik Interpersonal (X3) terhadap Stres Kerja (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis (t)

Variabel	B	t	Sig.
Beban Kerja	,334	2,125	,043
Burnout	-,227	-1,486	,149
Konflik Interpersonal	,193	1,324	,196

Sumber : Hasil olah Data Primer, 2025

Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi 0,334 t_{hitung} 2,125 t_{tabel} > 1.699 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,043. Sehingga, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Nilai p (0,043) di bawah 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja secara signifikan meningkatkan Stres Kerja.

Variabel Burnout memiliki Koefisien regresi -0,227 t_{hitung}-1,486 t_{tabel} > 1.699 dengan tingkat Signifikansi (Sig.) 0,149 sehingga dapat di simpulkan Variabel Burnout memiliki pengaruh

negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai p (0,149) di atas 0,05, menunjukkan bahwa perubahan dalam Burnout tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Stres Kerja.

Variabel Konflik Interpersonal memiliki Koefisien regresi 0,193 t_{hitung} 1,324 t_{tabel}> 1.699 dengan tingkat Signifikansi (Sig.) 0,196 shingga dapat disimpulkan Meskipun Konflik Interpersonal menunjukkan pengaruh positif terhadap Stres Kerja, hasilnya tidak signifikan dengan nilai p sebesar 0,196. Oleh karena itu, Konflik Interpersonal tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Uji Determinasi

Tabel 6 Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	,557[a]	,310	,236	1,482

a. Predictors: (Constant), KI, BR, BK
b. Variabel Dependen: SK

Sumber : Hasil olah Data Primer, 2025

Hasil dari uji regresi yang diperoleh yaitu Adjusted R Square sebesar 0,236 yang berarti variabel Stres Kerja (Y) dijelaskan oleh variabel independent (X) yaitu Beban Kerja (X1), Burnout (X2), Konflik Interpersonal (X3), sebesar 23,6% menjelaskan bahwa Stres Kerja di pengaruhi oleh (X).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pada uji Hipotesis Beban Kerja memiliki nilai B 0,334 (positif) dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,043 di bawah 0,05 dapat diketahui bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dikarenakan, Ketika karyawan dihadapkan dengan waktu deadline bisa memunculkan tekanan untuk menyelesaikan secara cepat dan tidak melewati waktu deadline. Karena adanya tugas yang berat dengan deadline yang ketat dapat menyebabkan stres kerja meningkat. Selain itu, ketidakmampuan karyawan untuk mengontrol beban kerja dapat membuat karyawan semakin stres.

Pengaruh Burnout Terhadap Stres Kerja

Variabel *Burnout* Memiliki Pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Variabel *Burnout* pada uji hipotesis menunjukan nilai B -0,227 dengan tingkat Signifikansi (Sig.) 0,149 sehingga dapat di simpulkan Variabel Burnout memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Nilai p (0,149) di atas 0,05, menunjukkan bahwa perubahan dalam Burnout tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Nurmalasari et al., 2023) bahwa *Burnout* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Stres Kerja.

Setiap Individu mungkin memiliki cara yang berbeda dalam menangani atau merespon

stres kerja dan dapat mengelola *Burnout* dengan baik sehingga tidak signifikan terhadap stres kerja pada mereka. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung bisa mengurangi pengaruh *Burnout* pada karyawan. Faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja sebelumnya sehingga karyawan dapat mengurangi pengaruh *Burnout* terhadap stres kerja.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Konflik Interpersonal memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Beberapah faktor yang menyebabkan konflik intepersonal memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja yaitu dikarenakan Karyawan yang memiliki keterampilan Komunikasi yang baik dapat menyelesaikan konflik dengan efektif yang dapat mengurangi kesalahpahaman antar karyawan. Karyawan yang dapat mengelola konflik tersebut sebagai kesempatan bukan sebagai stres kerja tetapi untuk kebaikan antar karyawan. Sehingga hal tersebut dapat membuat stres kerja pada karyawan tetap rendah. Selain itu, karyawan yang memiliki fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dapat mengurangi konflik interpesonal karena lebih fokus dengan tugas yang diberikan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapah kesimpulan yang penting sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT JHP Mantingan, Kab Ngawi.
2. Variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT JHP Mantingan, Kab Ngawi.
3. Variabel Konflik Interpersonal memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT JHP Mantingan, Kab Ngawi.

DAFTAR REFERENSI

Astuti, N. R. P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(4), 527–535. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.143

Indriana, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Konflik Intrapersonal Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Mnc Play Malang Soekarno Hatta). *Jiagabi*, *9*(2), 447–453.

Lara Sagitha Odini, & Anton Prasetyo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(4), 249–266. https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105

Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu Marsal, Pengaruh Manuhung, Suparman. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan Https://Ojs.Inlic.Org/Index.Php/Jmet*, *1*(1), 31–37. https://ojs.inlic.org/index.php/jmet

Marson Marson, Rina Rina, & Kamaruddin Kamaruddin. (2023). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 302–

309. https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.315

Meilika, R., Muhammad Ichsan Hadjri, & Zunaidah. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burn Out terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(4), 5113–5126. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1085

Nurmalasari, F., Wibowo, P. A., & Arifin, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Wanita Buruh Tani di Desa Tubanan, Kec. Kembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, *V*(1), 73–87.

R, M. Z., Hastuti, I., & Rahmawati, E. D. (2024). *Pengaruh Suasana Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Surakarta*. *3*.

Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*, 1–18. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574

Wahyuni, T. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT DM Baru Retailindo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(6), 3104–3119. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2902

Wijaya, R. T. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA GURU WORK FROM HOME DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MODERATOR Oleh : Redo Tridinata Wijaya SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA 1442 H / 2022 M 1444 H / 2022 M*.