

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KONTROL KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. TRITEGUH MANUNGGAL SEJATI

Aris Putra Hardianto

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Arisputra.hardianto@gmail.com

Abstract

This study aimed to test the independent variable (role conflict and work control) on the performance of permanent employee on PT. Tritегuh Manunggal Sejati. Data obtained from questionnaire and interview. The sample in this study are 60 respondents were taken by saturated sampling method. The data collection technique used is the technique of questionnaire that distributed directly to respondents (permanent employee on PT. Tritегuh Manunggal Sejati). The method used in this study were using multiple linear regression. This research using reliability, validity test, and classic assumption technique. These results indicate that work control has significant positive effect on employee performance, but role conflict has no effect on employee performance.

Keywords : Role Conflict, Work Control, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Didalam perusahaan terdapat beberapa aspek-aspek yang dapat mendukung perusahaan tersebut dalam mencapai nilai dan tujuannya aspek tersebut diantaranya adalah aspek keuangan, aspek operasional, aspek pemasaran, dan aspek sumber daya manusia.

Menurut Anatan (2007) Sumber daya manusia merupakan asset suatu organisasi yang tidak hanya diikut sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Kaswan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan keberhasilan, efektivitas dan daya saing suatu organisasi. Perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dalam sebuah organisasi hanyalah untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai/pekerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut menjadi acuan bagi berkembangnya perusahaan secara produktif dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Dalam suatu lingkungan perusahaan seseorang karyawan mungkin sering pernah mengalami suatu konflik, entah itu dengan atasan, teman sekerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri. Untuk mencapai kinerja yang optimal dalam

sebuah organisasi atau perusahaan tidaklah mudah, berbagai persoalan muncul seperti adanya konflik peran (*role conflict*). Anogara (2006) menjelaskan bahwa konflik peran baik dalam kelompok maupun intra-kelompok selalu ada di tempat orang hidup bersama, itu berarti dimana terdapat kehidupan bersama di sana pula ada konflik.

Konflik peran dapat menurunkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pertanyaan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ali et al. (2014) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa dalam penelitian Ling dan Batti (2014), bahwa konflik peran juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Selain konflik peran, kontrol kerja (*job control*) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan kontrol kerja yang baik di tempat kerja harus menjadi bahan pertimbangan manajer. kontrol kerja adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki. Fox et al. (1993) dalam Putra dan Hari (2010) menyatakan bahwa kontrol kerja bagi karyawan dapat meliputi: kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Batti (2014) mengenai pengaruh kontrol kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa kontrol kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil yang sama dalam penelitian Nagami

et al. (2010) yaitu terdapat pengaruh positif antara kontrol kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap hasil dari penelitian tersebut menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Konflik Peran dan Kontrol Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Peran

Anogara (2006) menjelaskan bahwa konflik peran baik dalam kelompok maupun intra-kelompok selalu ada di tempat orang hidup bersama, itu berarti dimana terdapat kehidupan bersama di sana pula ada konflik. Dalam suatu lingkungan perusahaan seseorang karyawan mungkin sering pernah mengalami suatu konflik, entah itu dengan atasan, teman sekerja, bawahan atau dengan dirinya sendiri.

Menurut Dilshad dan Latef (2011) dalam Indarti (2013), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki beberapa tuntutan peran yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Kontrol kerja

Menurut Karasek dan Theorell (1990) dalam sarah (2014) kontrol kerja adalah kemampuan untuk memberikan kontrol terhadap pekerjaan dengan skil yang spesifik untuk memenuhi tugas. Kontrol kerja adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiiki.

Fox *et al.* (1993) dalam Putra dan Hari (2010) berpendapat bahwa kontrol kerja memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan karena karyawan yang memiliki kontrol kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontrol kerja adalah otoritas yang dimiliki karyawan untuk melakukan kontrol kerja terhadap pengambilan keputusan dengan menggunakan skill yang dimiliki.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan

aktifitas kerja (Sutrisno, 2009). Menurut Bernadin (1993) dalam Irawan (2010) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan standar yang berlaku di perusahaan tempat individu tersebut bekerja selama kurun waktu tertentu.

Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan

Peneliti-peneliti terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Penelitian Ali et al., (2014) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ling dan Bhatti (2014) juga menunjukkan pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kontrol Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh kontrol kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang lebih konsisten apabila dibandingkan dengan pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Bhatti (2014) menunjukkan bahwa kontrol kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian Nagami et al. (2010) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kontrol kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Triteguh manunggal Sejati.
- H₂ : Kontrol kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triteguh manunggal Sejati.
- H₃ : Konflik peran dan kontrol kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triteguh manunggal Sejati.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono 2012).

Populasi dan Sampel

Populasi

Arikunto (2010) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati. Karyawan berjumlah 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara sampel jenuh. Sugiyono (2012), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada analisis tabel 4.1 akan disajikan karakteristik responden dari penelitian ini, berikut diskripsi respondennya.

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
a	Usia		
	20-30 tahun	16	26,7%
	31-40 tahun	31	51,7%
	41-50 tahun	9	15%
	>50 tahun	4	6,7%
	TOTAL	60	100%
b	Masa Kerja		
	0-5 tahun	17	28,3%
	6-10 tahun	32	53,3%
	>10 tahun	11	18,3%
	TOTAL	60	100%
C	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	39	65%
	Wanita	21	35%
	TOTAL	60	100%
D	Pendidikan		
	SD	0	0%
	SMP	0	0%
	SMA	9	15%
	Diploma	14	23,3%
	S1	37	61,7%
	TOTAL	60	100%
E	Status		
	Lajang	12	20%
	Menikah	45	75%
	Cerai	3	5%
	TOTAL	60	100%

a. Usia

Pada tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan sample sebanyak 60 pegawai di PT. Triteguh Manunggal Sejati. Subjek penelitian terdiri dari 16 pegawai dengan usia 20-30 tahun atau sebanyak 26,7% dari total sample yang diambil, 31 pegawai dengan usia 31-40 tahun

atau sebanyak 51,7% dari total sample yang diambil, 9 pegawai dengan usia 41-50 tahun atau sebanyak 15% dari total sample yang diambil, dan memiliki subjek penelitian 4 pegawai dengan usia >50 tahun atau sebanyak 6,7% dari total sample yang diambil. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan usia 31-40 tahun sebanyak 51,7%.

b. Masa Kerja

Pada tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan sample sebanyak 60 pegawai di PT. Triteguh Manunggal Sejati. Subjek penelitian terdiri dari 17 pegawai dengan masa kerja 0 – 5 tahun atau sebanyak 28,3% dari total sample yang diambil, 32 pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun atau sebanyak 53,3% dari total sample yang diambil, dan sebanyak 11 pegawai dengan masa kerja >10 tahun atau sebanyak 18,3% dari total sample yang diambil. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 53,3%.

c. Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian sebagian besar adalah laki-laki yakni sebanyak 39 responden yang berarti 65% dari total keseluruhan responden, sedangkan 21 responden berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 65%.

d. Pendidikan

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat mengenai tingkat pendidikan subjek penelitian ini. Dimana para responden yang menjadi objek penelitian memiliki tingkat pendidikan mulai dari SD hingga Strata 1. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan SD dan SMP tidak ada dalam perusahaan ini. Untuk tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 15% responden dari total keseluruhan yakni sebanyak 9 pegawai, kemudian 23,3% responden merupakan lulusan diploma/ sederajat, yakni sebanyak 14 pegawai, dan yang mendominasi adalah pegawai dengan tingkat pendidikan S1/ sederajat yakni sebanyak 37 pegawai atau dapat diartikan 61,7% dari total keseluruhan responden.

e. Status

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian sebagian besar berstatus menikah yakni sebanyak 45 responden yang berarti 75% dari total keseluruhan responden, untuk pegawai dengan status lajang sebanyak 12 pegawai atau sebanyak 20% dari total keseluruhan. Sedangkan 3 pegawai berstatus cerai atau sebanyak 5% dari total keseluruhan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa

responden didominasi oleh pegawai dengan status menikah yaitu sebanyak 75%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.

Hasil Uji Validitas

VARIABEL	r-hitung	r-tabel	KETERANGAN
KONFLIK PERAN (X1)			
X1.1.1	,544	0.2542	Valid
X1.1.2	,727		Valid
X1.1.3	,683		Valid
X1.1.4	,393		Valid
X1.1.5	,346		Valid
X1.1.6	,446		Valid
X1.1.7	,558		Valid
X1.1.8	,627		Valid
X1.2.1	,453		Valid
X1.2.2	,503		Valid
X1.3.1	,318		Valid
X1.3.2	,369		Valid
X1.3.3	,597		Valid
X1.4.1	,401		Valid
X1.4.2	,385		Valid
X1.4.3	,536	Valid	
KONTROL KERJA (X2)			
X2.1	,805	0.2542	Valid
X2.2	,637		Valid
X2.3	,505		Valid
X2.4	,308		Valid
KINERJA (Y)			
Y1.1	,663	0.2542	Valid
Y1.2	,714		Valid
Y1.3	,605		Valid
Y1.4	,374		Valid
Y1.5	,308		Valid

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian > dari r tabel (0.2542). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) jika instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan, atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan.. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
KONFLIK PERAN (X1)	0.738	0,70	Reliabel
KONTROL KERJA (X2)	0.763		Reliabel
Kinerja (Y)	0.746		Reliabel

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini > dari nilai r-tabel (0,70). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas yang menggunakan grafik normal probability plot dan uji kolmogorov-smirnov (K-S), diperoleh analisis grafik yang menunjukkan pola distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan, besarnya nilai K-S adalah 1,171 dan tidak signifikan pada 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *white*. Tabel 1 menunjukkan nilai R2 sebesar 0,161 dengan jumlah n observasi 60, maka besarnya c2 hitung = 60 x 0,161 = 9,66. Nilai ini dibandingkan dengan c2 tabel dengan df=54 dan tingkat signifikansi 0,05 didapat nilai table 63.167 Karena nilai c2 hitung lebih kecil dari nilai c2 tabel maka model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov			K-S	Sig.
			1.171	.129
Uji Multikolinieritas			Uji white	
Variabel	Tolerance	VIF	R ²	Df.
totalx1	1.000	1.000	.161	54
totalx2	1.000	1.000	C ² tabel	C ² hitung
a. Dependent Variable: totalY			63.167	9.66

Sumber: Output SPSS 18, 2016

Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai Uji F pada tabel 2 memiliki variabel konflik peran dan control kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik

Uji t				
Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
Constant	10.175	3.228	.002	
Totalx1	-.022	-.544	.588	Tidak Berpengaruh
Totalx2	.603	5.075	.000	Berpengaruh Positif
Uji F			.000	Berpengaruh
Adjusted R²			.289	

Sumber: Output SPSS, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel totalx2 (kontrol kerja) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikansi $\alpha < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,175 + 0,603 \text{ kontrol kerja} + e$$

Koefisien determinasi (R^2) yang dilihat melalui nilai *Adjusted R²* adalah 0,289 hal ini berarti 28,9 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen konflik peran dan kontrol kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 28,9\% = 71,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel konflik peran (X_1) bernilai negatif sebesar -0,022 sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh negatif terhadap Y .

Hasil analisis deskriptif jawaban responden didapat variabel konflik peran memperoleh nilai rata-rata 3,88 hasil tersebut mengindikasikan bahwa konflik peran pada karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati termasuk tinggi. Indikator

pertama yang memiliki rata-rata pengaruh tertinggi terhadap kinerja adalah hubungan di tempat kerja yang artinya konflik terjadi akibat kurang harmonisnya hubungan antara seorang karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya konflik peran di PT. Triteguh Manunggal Sejati memberikan pengaruh tidak baik terhadap kinerja namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ling dan Bhatti (2014) yaitu konflik peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak. Hal yang menyebabkan pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan negatif namun tidak signifikan adalah karena di PT. Triteguh Manunggal Sejati untuk semua bidang pekerjaan pada waktu awal masuk dan direkrut karyawan sudah di beri tahu mengenai tugas ataupun pekerjaan tambahan yang mungkin akan didapat selama bekerja.

Pengaruh kontrol kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kontrol kerja (X_2) bernilai positif sehingga dapat diketahui bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif sebesar 0,603 sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y .

Selain konflik peran, kontrol kerja juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Triteguh Manunggal Sejati. Hasil analisis deskriptif jawaban responden didapat bahwa variabel kontrol kerja memperoleh nilai rata-rata 3,85. Hasil rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa kontrol kerja pada karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati termasuk tinggi.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kontrol kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nagami et al (2010) yaitu kontrol kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa adanya kontrol kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja dan pengaruhnya cukup besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan keadaan yang terjadi di perusahaan bahwa karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati sudah memiliki kontrol kerja yang baik sehingga hal itu berdampak baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Konflik peran berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati; (2) Kontrol kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati; (3) Konflik peran dan kontrol kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Triteguh Manunggal Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Warraich Usman dkk. 2014. "Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan". Vol. 3 (7).

Anatan, Lina dan Ellita, Lena. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta

Dessler, Gary. 2008. Human Resource Management. New Jersey: Prentice Hall.

Indarti, Dewi. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Role Overload Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. Skripsi. Surabaya: FE Universitas Negeri Surabaya.

Irawan, Rizki Andi. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Semarang: FE Universitas Diponegoro.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Bandung: Graha Ilmu

Ling, Sai Mei dan Bhatti, Muhammad Awais. 2014. "Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role of Social Support as Moderator". Vol. 4 (12).

Mangkunegara, Prabu, A.A Anwar. 2011. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Nagami, Makiko, Akizumi Tsutsumi, Masao Tsuchiya, Kaneisha Morimoto. 2010. "job control and coworker support improve employe job performance". Journal of Industrial Health. Vol. 48. Pp 845-851.

Putra , Yanuar S. dan Mulyadi, Hari. "Pengaruh faktor job Demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga". Among Makarti. 2010. Vol.3 No.6

Sarah, Syifa M. 2014. Studi descriptive mengenai job demand-control pada salesman sepeda motor PT X di kota Bandung.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.