



---

**Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Glory Industrial  
Semarang II Di Semarang)**

**Ari Dwi Astono** <sup>1)</sup>

**Hesti Ristanto** <sup>2)</sup>

**Dwi Haryanik** <sup>3)</sup>

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AKA Semarang

<sup>1)</sup> cahjos47@gmail.com

<sup>2)</sup> hesti.ristanto@gmail.com

***Abstract***

*The purpose of this study was to find out and analyze the influence of role conflict and work stress on employee performance, the population in this study were employees of the sewing department of PT Glory Industrial Semarang II, the study respondents consisted of 96 employees. Research data obtained from the results of questionnaires. The equation model is processed with the SPSS application, the results of the study can be concluded that: a) Role conflict positive and non-significant effect on employee performance, b) Job stress has a positive and significant effect on employee performance, c) Simultaneous role and work stress conflict have a significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Role Conflict; Job Stress; and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan asset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan yang bisa berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya diperusahaan perlu



dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan laporan hasil produksi bahwa adanya penurunan kinerja pada karyawan yang ada pada PT. Glory Industrial Semarang II pada tahun 2017-2018, hasil survei awal yang dilakukan terhadap 30 karyawan di PT Glory Industrial Semarang II, yang menyatakan bahwa adanya konflik peran pada karyawan, mereka menyatakan bahwa sering ditugaskan untuk menyelesaikan tugas yang bukan pada bagianya (pada keahliannya) terdapat 10 karyawan yang menjawab (40%) menjawab ya dan 15 karyawan (60%) menjawab tidak. Hal ini menunjukkan ada beberapa karyawan yang mengalami konflik peran. Untuk pernyataan stres kerja, karyawan yang pernah mengalami stres kerja 22 karyawan (88%) menjawab ya, dan 3 karyawan (12%) menjawab tidak. Dari hasil tersebut sebagian besar karyawan mengalami penyebab stres kerja antara lain: target tidak tercapai, rekan yang tidak bisa diajak kerjasama, tuntutan yang berlebihan, waktu yang singkat dll.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh konflik peran dan stres kerja sebagai faktor yang dapat menentukan tingkat kinerja karyawan. Adanya perbedaan persepsi dan beban pekerjaan pada setiap karyawan secara individu menyebabkan berbagai macam-macam faktor yang dapat menghubungkan adanya pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: a). Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan bagian produksi. b). Menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja adalah hasil dari suatu proses.

Indikator yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah;



a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien,

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Prawirosentono, (1999:27).

### **Konflik Peran.**

Konflik peran merupakan situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Greenhouse dan Beutell, (1985), terdapat tiga indikator sumber penyebab konflik peran pada seseorang yaitu: a). Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi, b) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam

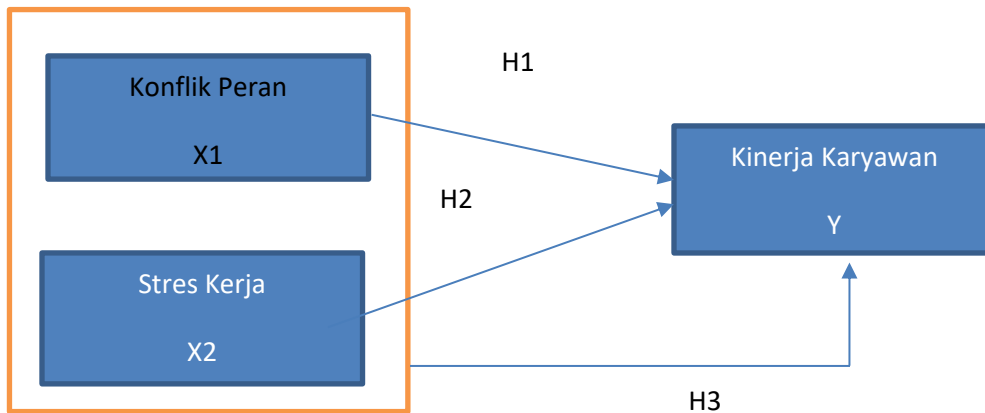


peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran, c) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran yang lainnya.

### Stres Kerja

Pengertian stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang merupakan pengaruh emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rilaks, atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif, Hasibuan, (2012:204), dengan indikator penyebab stres pada karyawan adalah; a). Beban kerja yang sulit dan berlebihan, b). Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, c). Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, d). Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, e). Balas jasa yang terlalu rendah, f). Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

### Kerangka Teoritis





### **Pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan**

Berhubungan dengan konflik peran, bahwa semakin banyak peran atau pekerjaan yang diberikan yang tidak sesuai atau pekerjaan yang tidak dikuasai karyawan maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin, (2006), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah kota Malang.

### **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Berhubungan dengan stress kerja, dengan adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan dengan berbagai konflik dari internal maupun eksternal maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarni dan Istanti, (2007), yang menyatakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang.

### **Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Adanya konflik peran pada karyawan maka akan menimbulkan stress kerja yang berlebihan, disamping pekerjaan dilakukan dengan kerja target maka secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin, (2006), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pemerintah kota Malang dan Endang Sungkawati, (2007), melakukan penelitian mengenai Analisis Konflik dan Stres serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja Perempuan di PR Karya Bersama Malang. Hasil penelitiannya yaitu Konflik Peran Berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, konflik peran dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II, di departemen produksi bagian sewing sejumlah 288 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive, untuk menentukan jumlahnya peneliti menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : jumlah populasi



e : persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, e= 10%

$$n=288 / (1+288.(10\%)^2)$$

$$n=288 / (1+288.(0,01))$$

$$n=288 / (1+2)$$

$$n=96 \text{ orang}$$

Dari hasil penghitungan rumus diatas, maka jumlah sampel yang diteliti dalam penghitungan ini adalah 96 orang menurut peneliti sudah cukup mewakili dari total populasi tersebut.

### **Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)**

Adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variable dependen.

#### **Konflik peran (X1)**

Konflik Peran adalah situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan peran yang berlainan, Robbins, (2006:307). Ada tiga factor yang menjadi konflik peran :

- a. Peran tidak mendorong kerjasama.
- b. Menerima tugas tanpa dukungan tenaga.
- c. Mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan berbeda/tidak sesuai bidangnya.

#### **Stres Kerja (X2)**

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Ada tiga kategori dalam potensi pemicu stress kerja :

- a. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- b. Ketidak hadiran tinggi.
- c. Tertundanya tugas Menurunnya produktivitas kerja.
- d. Menurunnya produktifitas kerja.

#### **Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

- a. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar.
- b. Ketelitian mengerjakan tugas.
- c. Kerapian dalam pekerjaan
- d. Seluruh pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.



## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di sebuah PT. Glory Industrial Semarang II berlokasi di Jl. Coaster VIII Blok A No.11, 12, Tj. Mas, Semarang Utara. Populasi yang ada di PT. Glory Industrial Semarang II, adalah 288 karyawan. Penelitian ini Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pada departemen produksi bagian sewing.

### Uji Validitas

Butir/Item	Loading Factor	Kriteria KMO	Keterangan
<i>Konflik Peran</i>			
X1.1	,957	0,5	Valid
X1.2	,840	0,5	Valid
X1.3	,828	0,5	Valid
X1.4	,944	0,5	Valid
<i>Stres Kerja</i>			
X2.1	,860	0,5	Valid
X2.2	,790	0,5	Valid
X2.3	,727	0,5	Valid
X2.4	,880	0,5	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>			
Y1.1			
Y1.2	,938	0,5	Valid
Y1.3	,862	0,5	Valid
Y1.4	,881	0,5	Valid
	,917	0,5	Valid

Pengambilan keputusan dalam uji validitas ini peneliti menggunakan kriteria KMO 0,5 dengan dasar sebagai berikut :

1. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika *loading factor* < 0,5 maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka standar reliabel	Keterangan
Konflik peran (X1)	,915	0,70	Reliabel
Stres kerja (X2)	,823	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	,920	0,70	Reliabel

Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* 0,70. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah :

1. Jika *cronbach's alpha* > 0,70, maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika *cronbach's alpha* < 0,70, maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.



## Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.507	.232		6.490	.000
RERATA KONFLIK PERAN	.070	.077	.078	.908	.366
RERATA STRES KERJA	.637	.081	.682	7.890	.000

Sumber : Data Hasil Output SPSS 21.

a. Dependent Variable: RERATA KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan coefficient diperoleh konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,507 artinya jika konflik peran ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan sebesar 1,507. Koefisien regresi variabel konflik peran ( $\beta_1 X_1$ ) sebesar 0,078 artinya jika konflik peran ( $X_1$ ) meningkat 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,078%. Koefisien regresi variabel stress kerja ( $\beta_2 X_2$ ) sebesar 0,682 artinya jika stress kerja ( $X_2$ ) meningkat 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga meningkat sebesar 0,682%.

Berdasarkan tabel coefficient dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,078X_1 + 0,682X_2 + e$$

## Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.522	.54889

Sumber : Data Hasil Output SPSS 21.

a. Predictors: (Constant), RERATA STRES KERJA, RERATA KONFLIK PERAN

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522 yang artinya bahwa variabel konflik peran ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), secara simultan mampu menjelaskan/mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 52,2%. Selebihnya 47,8% kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

## 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.814	2	15.907	52.797	.000 <sup>b</sup>
Residual	28.019	93	.301		
Total	59.833	95			

Sumber : Data Hasil Output SPSS 21.

a. Dependent Variable: RERATA KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), RERATA STRES KERJA, RERATA KONFLIK PERAN



Dari tabel Anova didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$ . Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa variabel konflik peran ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II.**

Hasil uji statistik terhadap hipotesis pertama membuktikan bahwa  $t$  hitung sebesar 0,908 dan signifikan  $0,366 < 0,05$  karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. **Hipotesa 1** yang menyatakan bahwa variabel konflik peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Glory Industrial Semarang II, **ditolak**.

Hasil ini dideskripsikan bahwa konflik peran ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika konflik peran ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat, namun peningkatannya tidak sebanding dengan variabel stres kerja. Sebaliknya bila konflik peran ( $X_1$ ) turun, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan turun, namun penurunannya tidak sebanding dengan stres kerja.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozikin (2006), Endang Sungkowati (2007), yang menyatakan bahwa secara parsial variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Glory Industrial Semarang II.**

Hasil uji statistik hipotesis kedua membuktikan bahwa  $t$  hitung dan signifikan hitung sebesar 7,890 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) **diterima**.

Hasil ini dideskripsikan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika stres kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat. Sebaliknya jika stres kerja ( $X_2$ ) turun, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan turun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), Istanti (2007), Endang Sungkowati (2007), serta sesuai dengan hipotesa yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Glory Industrial Semarang II.**

Berdasarkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$  yaitu variabel independen konflik peran dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, jadi hal ini bisa di katakan layak digunakan. Dengan demikian dapat dideskripsikan bahwa konflik peran dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga **Hipotesis 3** konflik peran dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozikin, (2006), Istanti, (2007), Endang Sungkowati, (2007), yang menyatakan bahwa secara simultan konflik peran dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Ada beberapa hal yang dapat disimpulkan tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. variabel independen konflik peran dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan,

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat menyampaikan saran-saran sebagai berikut.

1. Perlu ada training bagi karyawan.
2. Perlu ada penambahan dan perbaikan fasilitas perusahaan.
3. Perlu ada komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan
4. Perlu adanya kerjasama yang baik antara pihak karyawan dengan manajemen agar tercipta suasana kerja yang baik.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan hanya dimensi konflik peran dan stres kerja yang tidak mengikutsertakan variabel motivasi, maupun lingkungan kerja. Pengambilan sampel penelitian yang hanya menggunakan satu populasi yaitu karyawan bagian sewing, dan sampel yang digunakan hanya 96 responden.



---

### Rekomendasi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel motivasi, lingkungan kerja, serta sebaiknya dilakukan dengan populasi yang lebih luas lagi lingkungannya seperti 5(lima) atau lebih dari bagian sewing yang masih 1(satu) unit kerja.

### ACKNOWLEDGMENTS

Anda mungkin ingin mengucapkan terima kasih kepada mereka yang telah mendukung Anda dan pekerjaan Anda. Ucapan terima kasih pribadi akan terbatas pada profesional yang tepat yang berkontribusi pada makalah, termasuk bantuan teknis dan/atau dukungan materi keuangan.

### DAFTAR REFERENSI

- Chuzaimah. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Oktober 2013
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Progam SPSS (Edisi Kedua).Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hidayati et al.2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi. Vol.2, No.I, PP 91-96.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2000.Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis R.L. & Jackson.J.H.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Jimmi
- Salidi dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat. Nugiyantoro, Burhan, dkk.2004.Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Solsial. Yogyakarta: University Press.
- Rozikin Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah di Kota Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vo1.4, No.2. Agustus 2006.
- Santoso S. 2000.Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, Klompok Gramedia.
- Soetjipto, Budi.2005. Analisis Konfirmatori Konstruk Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Niat untuk Keluar. Jurnal Eksekutif Vo1.2, No.2, Agustus 2005
- Sugiyono.2007. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Sunarni, T. dan Veni Istanti.2007. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. Jurnal Teknik Industri, Vo1.7 No.2. Desember 2007. Sukawati, Endang.2007. Analisis Konflik dan Stres Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja