

Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar

I Made Adi Suwandana*

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai

ARTICLE INFO

Article history:

Received 11 February 2018

Received in revised form
2 March 2018

Accepted 15 April 2018

Available online 26 May
2018

Kata Kunci :

*komunikasi, konflik peran,
stres, kinerja karyawan.*

Keywords:

*communication, role
conflict, stress, employee
performance.*

ABSTRAK

Dalam dunia yang diwarnai persaingan global, terutama dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. PT. Penta Valent di Denpasar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, memberikan perhatian dan menemui masalah terkait komunikasi, konflik peran dan stres. Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah: bagaimana pengaruh komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar ?. Jumlah responden ditentukan oleh metode sensus dari 62 karyawan. Hasil analisis data, menjelaskan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara komunikasi, konflik peran dan stres dengan kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent di Denpasar

ABSTRACT

In a world tinged with global competition, especially in business and economic aspects, companies need high performance from all of their employees. PT. Penta Valent in Denpasar in an effort to improve employee performance, giving attention and encountered problems related to communication, role conflict and stress. Based on the background of the problem then formulated the problem is: how the influence of communication, role conflict and stress on employee performance at PT. Penta Valent in Denpasar?. The number of respondents is determined by the census method of 62 employees. The results of the data analysis, explains that there is a positive influence simultaneously between communication, role conflict and stress to employee performance at PT. Penta Valent in Denpasar. There is a positive and significant influence simultaneously between communication, role conflict and stress on employee performance at PT. Penta Valent in Denpasar.

Copyright © Universitas Pendidikan Ganesha. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail addresses: suwandana@unr.ac.id (I Made Adi Suwandana)

1. Pendahuluan

Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manusia juga sebagai salah satu sumberdaya dalam suatu perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia harus digunakan dengan baik agar bekerja efektif dan efisien serta optimal dalam berbagai fungsi- fungsinya dalam operasional perusahaan (Yohada, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2012:67). Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. (Tamauka, dkk. 2015). Hafni, dkk (2016) menyatakan kinerja karyawan yang tidak optimal akan secara langsung dapat dirasakan oleh konsumen yang selanjutnya dapat berdampak pada kekecewaan pada diri pelanggan

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena bila dalam organisasi komunikasinya kurang baik maka akan berdampak pada rendahnya efektifitas kerja organisasi. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespons dan juga menyampaikan pesan-pesan (Denny, 2012 : 165). Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain (Rivai, 2012 : 336). Komunikasi adalah *"the transfer and understanding of meaning"* (pemindahan dan pemahaman makna) atau pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sama (Marwansyah, 2014 : 321). Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2014 : 242).

Konflik secara umum didefinisikan sebagai situasi kompetisi dimana tiap bagian atau kelompok dalam organisasi menyadari ada ketidaksesuaian harapan antara satu orang dengan yang lain atau satu kelompok dengan kelompok lain (Anatan, 2012 : 46). Konflik peran dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atas tugas-tugas kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi terhadap pelaksanaan tugas (Supardi dan Anwar, 2012 : 98).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menampakan adanya tidak keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja (Rivai, 2012 : 515). Kurangnya komunikasi dan sering terjadi konflik di tempat kerja juga bisa menyebabkan karyawan stres. Stres didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2009 : 441). Stres adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2012 : 300). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2014 : 200). Disisi lain sebenarnya stress juga memiliki sisi positif yang disebut eustress. Eustress adalah pengalaman stress yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka, dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Adakalanya kita membutuhkan beberapa stress untuk kelangsungan hidup tergantung bagaimana cara menyikapinya (Prasetyo, 2013).

Hasil observasi diketahui kerja sama karyawan kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya, serta rendahnya inisiatif beberapa orang karyawan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dalam hal ini peneliti melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang pengaruh komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat explansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh komunikasi, Konflik Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Penta Valent yang beralamat di Jalan Gatot Subroto IID No.9, Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Penta Valent. Sugiyono (2012:116) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Penta Valent. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Sumber data penelitian ini yaitu data primer berupa hasil jawaban kuesioner komunikasi, konflik peran, stres dan kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian yaitu data kualitatif yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas usaha.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis Kuantitatif, terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji statistik F (F-test) dan uji statistik t (t-test). Sementara, Analisis kualitatif adalah analisis yang pada prinsipnya berwujud kata-kata dari pada angka digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu berupa uraian dari hasil penelitian sehingga mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian.

3. Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar. Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 7,148 + 0,453 X_1 + 0,440 X_2 + 0,417 X_3$ menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan komunikasi, konflik peran dan stres membaik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelusuran signifikan tidaknya pengaruh komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengujian baik secara simultan maupun parsial. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, konflik peran dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ditunjukkan oleh hasil uji statistik F (F-test) diperoleh $F_{hitung} = 52,466 > F_{tabel} = 2,76$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ditunjukkan oleh koefisien Beta komunikasi (β_1) adalah 0,431 (*ranking* 1) lebih besar dari koefisien Beta konflik peran (β_2) yaitu 0,353 (*ranking* 2) dan koefisien Beta stres (β_3) yaitu 0,210 (*ranking* 3).

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ditunjukkan oleh hasil perhitungan $t_{hitung} = 4,556 > t_{tabel} = 1,672$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini dipertegas oleh analisis deskriptif dimana penilaian responden tentang komunikasi tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian masih ada 2 (dua) indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : komunikasi memfasilitasi pengambilan keputusan dan efektifitas dalam berkomunikasi sesuai kebutuhan. Hasil penelitian ini mempertegas pernyataan dalam teori. Menurut Fahmi (2014 : 162) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku

seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian sekarang juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Purnaya (2015) dan Sedana (2012) yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ditunjukkan oleh hasil perhitungan t_2 -hitung = 3,466 > t -tabel = 1,672 dengan sig. 0,001 < 0,05. Hal ini dipertegas oleh analisis deskriptif dimana penilaian responden tentang konflik peran tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian masih ada 2 (dua) indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : konflik antar kelompok dalam organisasi dan konflik pandangan staf. Hasil penelitian ini mempertegas pernyataan dalam teori. Handoko (2014 : 353) menyatakan tidak semua konflik berpengaruh negatif terhadap efektifitas kinerja organisasi, tetapi bisa juga berpengaruh positif atau fungsional, untuk itulah konflik perlu dikelola dengan baik. Menurut Winardi (2013 : 6), setiap konflik yang ada dalam organisasi apabila dapat dikelola dengan baik, maka akan sangat bermanfaat bagi kinerja karyawan dan organisasi, meskipun konflik memiliki sisi konstruktif dan sisi destruktif. Hasil penelitian sekarang juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ahiruddin (2013) dan Giovanni (2015) yang menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ditunjukkan oleh hasil perhitungan t_3 -hitung = 2,531 > t -tabel = 1,672 dengan sig. 0,014 < 0,05. Hal ini dipertegas oleh analisis deskriptif dimana penilaian responden tentang stres tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian masih ada 2 (dua) indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : beban kerja yang berlebihan dan berbagai bentuk perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian ini mempertegas pernyataan dalam teori dan hasil penelitian sebelumnya. Menurut Umar (2012 : 265) stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stres. Stres yang rendah berpotensi menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan akan lebih rendah lagi jika posisi stres berada pada tingkat tinggi. Posisi stres terbaik adalah pada tingkat sedang yang berpotensi menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan pernyataan teori, dapat dikatakan posisi stres karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar berada pada posisi sedang karena stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sekarang juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ahiruddin (2013) dan Giovanni (2015) yang menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan. Cendhikia Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2016 dengan judul penelitian Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu penelitian oleh, Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik (2015) dengan judul penelitian Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang, menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar, dan ada pengaruh positif dan signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar.

Bertolak dari hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran yaitu hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi, konflik peran dan stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. Sehingga karyawan harus diberikan fasilitas agar tidak terjadi kesalahan dalam berkomunikasi yang menyebabkan konflik ataupun stres pada karyawan. Selain itu sebaiknya perusahaan meminimalisir konflik peran, konflik kerja dan stres kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga pegawai merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Daftar Rujukan

- Ahiruddin, (2013), Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung, *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.1 No.1, Hal. 82-88.*
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Cendhikia Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2016 Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja Karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses 2 Januari 2018.
- Hafni, Layla, Musliadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibengkel Pt. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru. *KURS Vol. 1 No. 2,*
- Husein Umar, (2012), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iresa, Amelia Rahma, Utami, Hamidah Nayati, Prasetya, Arik 2015 Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses 25 Desember 2017.
- J. Winardi, (2013), *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Paramita, Lalujan, Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1, Hal. 131-142.*
- M. Yani, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Prasetyo, Sandra Azwar. 2013. Pengaruh Pemahaman Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Alam Abadi Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 9.*
- Riduwan dan Akdon, (2013), *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tamauka Marsello Giovanni, (2015), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado, *Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hal. 90-98.*

- T. Hani Handoko, (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Tubagus Achmad Darodjat, (2015), *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Veithzal Rivai, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yohanda, Danang. 2013. Pengaruh Konflik peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Terafulk Mergantara Design. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.