

PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BPKP PERWAKILAN PROVINSI ACEH

Nova Ellyzar¹, Mukhlis Yunus², Amri³

¹⁾Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)}Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

Abstract: *This study aimed to test the influences of job mutation, workload, and interpersonal conflict on job stress and its impact on employee performance of BPKP Aceh Province. Respondents are employees BPKP Aceh totalling 100 people. The data were analysed using path analysis by SPSS. The results showed that the variable workload is the most dominant factor affect the level of employee performance BPKP Aceh Province. Therefore, the evaluation of the determination of workload effectively and efficiently must be a major concern by BPKP Aceh Province's leader, it is intended to motivate employee performance and avoid saturation.*

Keywords: *Job Mutation, Workload, Interpersonal Conflict, Job Stress, and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Responden merupakan pegawai BPKP Aceh yang berjumlah 100 orang. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa jalur melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Oleh karena itu, evaluasi terhadap penetapan beban kerja yang efektif dan efisien harus menjadi perhatian utama jajaran pimpinan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kinerja pegawai dan menghindari kejenuhan.

Kata Kunci: Mutasi Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Stress Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selama ini kinerja BPKP Aceh menjadi sorotan, banyak kasus yang mengendap tanpa ada kejelasan. GeRAK menilai penting dilakukan suatu evaluasi oleh BPKP Pusat agar sejumlah kasus dugaan tindak pidana korupsi tidak menjadi fitnah di mata publik Aceh. Keterlambatan audit yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan Aceh, akan menjadi bumerang untuk gerakan pemberantasan korupsi, di mana hal ini bisa meruntuhkan kepercayaan publik terhadap institusi aparat

hukum, KPK, kepolisian, dan kejaksaan.

Kinerja suatu organisasi, dalam hal ini rendahnya kinerja BPKP dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, tidak terlepas dari rendahnya kinerja para pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPKP adalah mutasi kerja. Wahyudi (2002;166) mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/ pekerjaan/ tempat kerja dari seorang pegawai yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

Kinerja pegawai BPKP juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Menindaklanjuti SE Menpan, Sekretariat Utama dalam hal ini Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam tahun anggaran 2005 telah menetapkan pilot project penataan PNS di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi, dengan melakukan analisis beban kerja dan analisis jabatan.

Sebagai organisasi berskala nasional yang memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang beragam, memicu terjadinya konflik interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan.

Ketiga faktor di atas nantinya akan berpengaruh pula terhadap tingkat stress kerja seseorang. Stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (6) indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian; Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja; Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Stress Kerja

Mangkunegara (2008:157), mengemukakan bahwa “stress merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stress kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Rivai (2005:108), mengemukakan bahwa “stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”.

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka, (2006:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental.

2. Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3. Indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Mutasi Kerja

Menurut Nitisemito (2002: 132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya Hasibuan (2007: 102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Dalam mengukur variabel mutasi kerja, digunakan indikator sebagai berikut:

- Adanya kesempatan pegawai berprestasi untuk mutasi jabatan;
- Harapan pegawai untuk mutasi jabatan;

- Kejelasan informasi mutasi jabatan;
- Memberikan semangat kerja pada pegawai.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut: (Suwatno, 2011)

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Konflik Interpersonal

Luthans (2006) berpendapat bahwa konflik interpersonal merupakan konflik yang muncul di antara dua individu. Ia bisa muncul antara rekan kerja, teman, anggota keluarga, atau antara supervisor dan karyawan.

Dalam mengukur variabel konflik interpersonal digunakan indikator- indikator sebagai berikut: (Flippo, 2003)

1. Adanya pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena kepentingan;

2. Adanya pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena terjadinya perbedaan karakteristik;

3. Adanya kelompok-kelompok karyawan;

4. Adanya pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena tekanan-tekanan kelompok individu lainnya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh yang berjumlah 100 orang. Sedangkan sampel yang akan diteliti diambil berdasarkan teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

- a. Teknik kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk menjadi acuan dalam pengukuran indikator penelitian.
- b. Teknik kepustakaan, yaitu memperoleh informasi melalui membaca, mempelajari dan mengutip dari berbagai buku, tesis, internet dan data pendukung lainnya.

Analisis Data

Metode Kuantitatif Analisis Jalur (Path Analysis) yang diolah dengan program SPSS digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul, bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, dapat dibuat diagram jalur yang terdiri dari dua persamaan:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \rho_{ZX3} + \rho_{ZY} + \varepsilon_2$$

Dimana:

- Z= Kinerja Pegawai
- Y= Stress Kerja
- X₁= Mutasi Kerja
- X₂= Beban Kerja
- X₃= Konflik Interpersonal
- ρ= Koefisien Jalur
- ε = Variabel Residu

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 100 responden yang diambil terdiri dari: 65 orang (65,0%) laki – laki, dan 35 orang (35,0%) perempuan, dengan demikian responden pegawai pada BPKP Perwakilan Provinsi Aceh didominasi oleh responden laki-laki.

Data karakteristik responden berdasarkan status yaitu dari 100 responden yang ada terdiri dari: 70 orang (70,0%) berstatus menikah, dan 30 orang (30%) berstatus belum menikah. Dengan demikian responden yang berstatus menikah lebih dominan dibandingkan dengan responden yang belum menikah.

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu dari 100 responden yang ada terdiri dari: 20 orang (20,0%) lulusan SMU, 6 orang (6,0%) lulusan D3, 70 orang (70,0%) lulusan S1, dan 4 orang (4,0%) lulusan S2. Dengan demikian, responden

didominasi oleh tenaga lulusan S1 yang telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang cukup memadai dalam rangka peningkatan kinerja organisasi, Data karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu dari 100 responden yang ada terdiri dari: 6 orang (6,0%) korwas (kepala bidang), 14 orang (14,0%) auditor madya, 23 orang (23,0%) auditor muda, 34 orang (34,0%) auditor pelaksana dan 23 orang (23,0%) bidang lainnya.

Kondisi ini diharapkan dapat menggambarkan persepsi populasi dalam memandang tingkat pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal yang berlangsung, sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan masa kerja, responden terdiri dari: 28 orang (28,0%) baru bekerja + 0 - 5 tahun, 1 orang (1,0%) telah bekerja + 5 - 10 tahun, 1 orang (1,0%) telah bekerja + 10 - 15 tahun, 12 orang (12,0%) telah bekerja + 15 - 20 tahun dan 58 orang (58,0%) telah bekerja > 20 tahun.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki yang berstatus menikah dan telah bekerja lebih dari 20 tahun, dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 (sarjana).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian data, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu

sebesar 0,1966 (lihat tabel nilai kritis korelasi R - Product Moment untuk $n=100$) yang berarti terdapat konsistensi internal (pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama), sehingga semua persyaratan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dipergunakan pada tahap penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian berikutnya adalah pengujian reliabilitas. Untuk menilai tingkat reliabilitas (kehandalan) kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilihat berdasarkan rekapitulasi nilai Cronbach Alpha.

Berdasarkan Tabel rekapitulasi nilai Cronbach Alpha, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk masing- masing variabel $> 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas karena nilainya di atas 0,6 (Sekaran; 2000).

PEMBAHASAN

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil analisis terhadap indikator mutasi kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,299 artinya setiap perubahan mutasi kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan stress kerja pegawai sebanyak 0,299 pada satuan skala likert. Hal ini mengindikasikan bahwa mutasi kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh berdampak positif bagi peningkatan stress kerja pegawainya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Selanjutnya nilai koefisien beta untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,246 artinya setiap peningkatan beban kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan stress kerja pegawai sebanyak 0,246 pada satuan skala likert. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009), bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan stress kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberlakukan di BPKP Perwakilan Provinsi Aceh berdampak positif bagi peningkatan stress kerja pegawainya.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Sedangkan nilai koefisien beta untuk variabel konflik interpersonal adalah sebesar 0,216 artinya setiap peningkatan konflik interpersonal sebanyak 1 satuan akan meningkatkan stress kerja pegawai sebanyak 0,216 pada satuan skala likert. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009) tentang tingkat konflik. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik interpersonal yang terjadi di BPKP Perwakilan Provinsi Aceh berdampak bagi peningkatan stress kerja para pegawai.

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel mutasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,179 artinya setiap peningkatan mutasi kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,179 pada satuan skala likert. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Raeka Novrita (2012) tentang pengaruh mutasi, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pertanahan Nasional Kanwil Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Selanjutnya nilai koefisien beta untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,852 artinya setiap peningkatan beban kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,852 pada satuan skala likert. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlaku di BPKP Perwakilan Provinsi Aceh justru akan memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawainya secara keseluruhan.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Nilai koefisien beta untuk variabel

konflik interpersonal dalam penelitian ini adalah sebesar 0,027 artinya setiap peningkatan konflik interpersonal sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,027 pada satuan skala likert. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik interpersonal yang terjadi di BPKP Perwakilan Provinsi Aceh akan memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawainya, walaupun dalam jumlah yang kecil.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Nilai koefisien beta untuk variabel stress kerja adalah -0,087. Artinya setiap peningkatan stress kerja pegawai sebanyak 1 satuan, maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai sebanyak 0,087 pada satuan skala likert. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Widodo (2009) yang memperoleh kesimpulan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja.

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel mutasi kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya ($0,179 > 0,026$). Hal ini

mengindikasikan bahwa mutasi kerja secara langsung lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Selanjutnya untuk variabel beban kerja, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya ($0,852 > 0,021$). Dengan demikian beban kerja secara langsung lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh

Demikian halnya dengan variabel konflik interpersonal. Variabel ini secara langsung memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh ($0,027 > 0,018$). Artinya, konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara langsung.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh bisa ditempuh dengan cara langsung

maupun tidak langsung. Secara langsung, variabel beban kerja memberikan pengaruh paling dominan, yaitu sebesar 0,852 atau 85%, hasil ini jauh dibandingkan dengan variabel mutasi kerja yang memberikan pengaruh sebesar 0,179 atau 17% serta variabel konflik interpersonal yang hanya berpengaruh sebesar 0,027 atau 2,7%. Hasil ini mengindikasikan bahwa BPKP Perwakilan Provinsi Aceh dapat memanfaatkan kebijakan penetapan beban kerja yang efektif dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan kinerja maksimal dari para pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.
- Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh secara parsial mutasi kerja, beban kerja, konflik interpersonal, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.
- Secara simultan, variabel mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap stress kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.
- Secara simultan, variabel mutasi kerja,

beban kerja, konflik interpersonal, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.

- Variabel beban kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh jika dibandingkan dengan variabel mutasi dan konflik interpersonal.

Saran

- Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, BPKP Perwakilan Provinsi Aceh harus lebih jeli dalam memperhatikan tingkat stress kerja para pegawai. Hal ini dikarenakan stress kerja yang terlalu tinggi justru akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.
- Evaluasi terhadap penetapan beban kerja yang efektif dan efisien harus menjadi perhatian utama jajaran pimpinan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kinerja pegawai dan menghindari kejenuhan.
- Pengawasan terhadap proses mutasi yang berlaku dan alasan yang mendasarinya harus jelas sehingga tidak terjadi bias persepsi antara pimpinan dan para pegawai, hal ini juga dilakukan untuk menghindari adanya konflik interpersonal yang tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2007. **Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach**. 5th Ed. Belmont: Thomson Learning Inc.
- Abraham dan Shanley, 1997. **Psikologi untuk Perawat**, EGC, Jakarta.
- Armstrong, Mischael, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Arikunto, S, 2002. **Metode Penelitian**. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. 2001. **Psikologi Industri**, BPFE, Yogyakarta.
- A.S. Munandar. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Depok.
- Bernardin dan Russel, 2000, **Human Resources Management**, Mc Graw Hill, New York.
- Bohlander, George, et al., 2010. **Principles of Human Resource Management**, OH; South Western, Cengage Learning.
- Dessler, Gary, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Index; Jakarta.
- Dwi Retnaningtyas, 2005. **Hubungan antara Stress Kerja dan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Gotri Semarang**, Jurnal Universitas Padjajaran, Bandung.
- Flippo .2003. **Manajemen Personalialia (Terjemahan)**, Erlangga. Jakarta.
- French, et al. 2005. **Understanding Human Behaviour in Organization**; Harper & Row Publishers, USA.

- Gomes, Fautino C., 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gujarati, D., 2003. **Ekonometrika Dasar**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadari, Nawawi, 2005. **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, H T., 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT, T.E., 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009, **Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2006. **Organizational Behaviour**. New York: McGraw-hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba, 2000, **Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja**, Rinek Cipta, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Menpan. 2007. **Memahami Aspek- Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Muharto Toha dan Darmanto, 2008. **Perilaku Organisasi**, UT, Jakarta.
- Munandar, S. Anshar, 2001, **Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi**, UI, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000. **Manajemen Personalia; Aplikasi dalam Perusahaan**, Djambatan, Jakarta.
- Nazir, 2005, **Metode Penelitian**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitisemito, Alex. S. 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. **Teori Administrasi Publik**. ALFABETA.
- Philips, Chandler. 2000. **Human Factors Engineering**. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Prawirosentono, Suryadi. 2001. **Kebijakan Menilai Kinerja Karyawan**. BPFE, Yogyakarta.
- Prihartini, 2007. **Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang**, Jurnal Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Riduwan dan Tita Lestari, 2001. **Dasar-Dasar Statistika**, Alfabeta; Bandung.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. **Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Deddy Mulyadi. 2012. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P., 1996. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi**, Alih Bahasa; Hadyana Pujaatmaka, **PT Bhuana Ilmu Populer**, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. **Perilaku Organisasi, PT Indeks**, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili, Samsudin, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohadiwiryo. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, PT. Refika Aditama, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. **Administrasi Pembangunan; Konsep, Dimensi dan Strateginya**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2008. **Manajemen Personalia**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbitan STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Impelementasi dalam Organisasi**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Priansa, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Tanjung, H. dan S. Rahmawati, 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Diktat pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Weiten, 2006. **Fundamentals of Management**. Engelwood Cliffs, New Jersey: Richard D. Irwin, (1987), p.357.
- Werther, William B dan Keith Davis, 2006. **Human Resource and Personal Management, New York; Mc Graw Hill**.
- Widyanti, Ari. 2010. **Pengukuran Beban Kerja Mental dalam Searching Task dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)**. Jurnal Teknik Industri, V (1), 1-6. [online].http://eprints.Undip.ac.id/12413/1/1_Ari-ITB.pdf (19 juni 2012)
- Winardi. 2004. **Manajemen Perilaku Organisasi**. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.