
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL)

Emy Wakhyuni ,Nashrudin Setiawan,Abdi Setiawan

Universitas Pembangunan Panca Budi

email: emywakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract

Research was conducted to look at how the direct and indirect influence of workload, and work conflicts to turnover intention through work stress (case study PT.Aurora Indah Electric Sunggal). The population in this study is all employees of PT. Aurora Indah Listrik Sunggal numbered 134 employees with the number of samples taken by 101 respondents where the number of samples was determined by the formula Slovin. The data used primary data was taken directly from respondents using questionnaires. This study uses quantitative data processed with SPSS with path analysis. Path analysis results show workload and work conflicts directly affect positive and significant work stress where the value Standardized Coefficients Beta workload and work conflicts to work stress by 0.423 and 0.532, by a significant 0.000, were 0.423 and 0.532, with a significant .000. In addition, workload, work conflict, and work conflict directly also positively and significantly affect turnover intention with standardized coefficients beta values of workload, work conflict, and work stress against turnover intentions consecutively of 0.406, 0.286, and 0.326 with significantly in order of 0.000; 0.004, and 0.002. The results of the path analysis also showed that indirectly workload and work conflicts did not have a significant influence on turnover intentions through work stress. Indirect influence of workload on turnover intention through work stress by 0.121 which is smaller than the direct influence of 0.406 and indirect influence of work conflict on turnover intention through work stress by 0.152 which is smaller than the direct influence of 0.286

Keywords: *Workload, Work Conflict, Work Stress, Turnover Intention.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kerja dalam suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas

tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan, namun tidak semua sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang sama dalam mengemukakan kemampuan yang dimiliki. Besarnya tuntutan kerja yang harus *diterima* karyawan membuat karyawan merasa terbebani oleh tuntutan atau tugas yang *dijalani* diperusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan ini membuat tekanan yang berlebihan pada karyawan dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan karena ketidaksanggupan karyawan dalam

menjalankan beban pekerjaan tersebut. Stres dapat terjadi pada setiap manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila manusia tersebut kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurangnya kepehaman manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal
- b. Untuk mengetahui apakah konflik kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- c. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- d. Untuk mengetahui apakah konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- e. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan konflik kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal melalui stress kerja sebagai variabel intervening.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Turn over intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang

timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Menurut Mathis dan Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak. Rivai (2015:238) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain: 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

2. Stres Kerja

Menurut Spielberg dalam Andini (2015:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Menurut Fathoni (2016:174) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

3. Beban Kerja

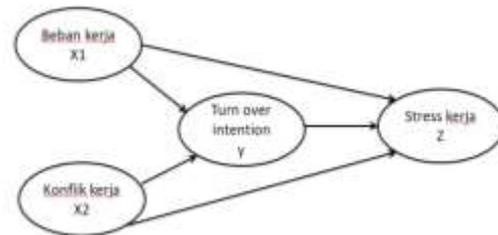
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Hal ini menunjukkan beban kerja terkait dengan waktu penyelesaian yang diberikan.

4. Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain yang mengenai satu hal oleh pihak yang pertama dianggap penting. Konflik diorganisasi terjadi dalam berbagai bentuk dan corak yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik didalam

pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih didalam organisasi.

A. Kerangka konseptual



B. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori, Manullang dan Pakpahan (2014:61).

- H1. Beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H2. Konflik kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H3. Beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H4. Konflik kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H5. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja melalui *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal
- H6. Konflik kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja melalui *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

H7. Turnover intention secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Aurora indah Elektrik Sunggal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X1	101	4,1287
X2	101	3,9802
X3	101	4,0792
X4	101	4,0792
X5	101	4,0594
X6	101	4,1188
X7	101	4,1089
X8	101	4,1485
X21	101	4,2376
X22	101	3,8614
X23	101	3,9703
X24	101	4,1485
X25	101	4,0099
X26	101	4,1386
X27	101	4,1386
X28	101	3,9703

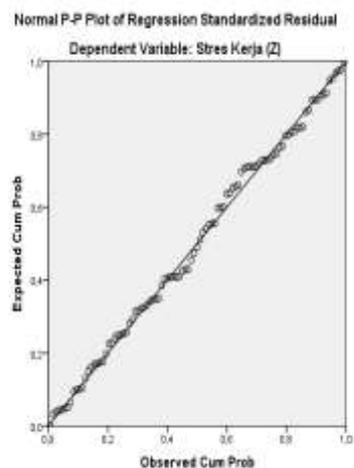
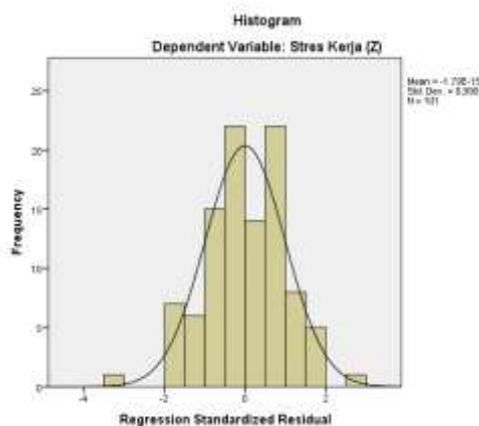
Z1	101	3,8119
Z2	101	4,1683
Z3	101	4,1881
Z4	101	3,6040
Z5	101	4,0891
Z6	101	3,9901
Z7	101	4,0099
Z8	101	4,1980
Y1	101	4,2376
Y2	101	4,1188
Y3	101	4,2079
Y4	101	4,2475
Y5	101	4,0891
Y6	101	4,1386
Y7	101	4,1188
Y8	101	4,1683
Valid N (listwise)	101	

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.948 ^a	.899	.897	1.83935

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.646	1.099		1.497	.138
	Beban Kerja	.545	.091	.527	6.017	.000
	Konflik Kerja	.427	.085	.438	4.997	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention



ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2956.664	2	1478.332	436.963	.000 ^b
Residual	331.554	98	3.383		
Total	3288.218	100			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.941 ^a	.886	.882	1.81748

Predictors: (Constant), Turnover Intention, Konflik Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2457.650	3	819.217	248.005	.000 ^b
Residual	317.110	96	3.303		
Total	2774.760	99			

a. Dependent Variable: Stress Kerja
b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Konflik Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.253	1.134		1.986	.050
Beban Kerja	.236	.105	.242	2.250	.027
Konflik Kerja	.352	.095	.384	3.722	.000
Turnover Intention	.320	.100	.339	3.199	.002

a. Dependent Variable: Stress Kerja

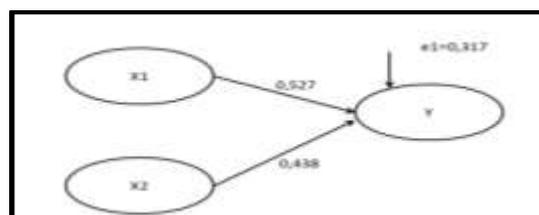
5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Regresi Model I

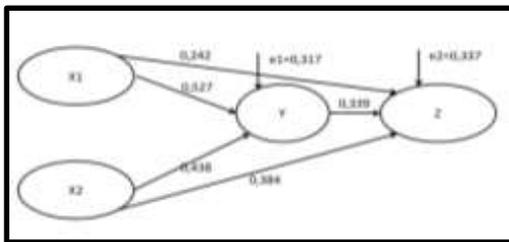
1. Nilai sig dari variabel X1=0,000 dan X2=0,000 lebih kecil dari 0,05 . hasil ini memberikan kesimpulan bahwa X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y
2. Besarnya nilai R square adalah sebesar 0,899 , hal ini menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh x1 dan x2 terhadap Y sebesar 89,9% sementara sisanya

11,1% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,899} = 0,317$. dengan demikian didapat diagram jalur model I



Regresi model II

1. Nilai sig dari variabel $X_1 = 0,027$ dan $X_2 = 0,000$ dan $Y = 0,002$ lebih kecil dari $0,05$ hasil ini memberikan kesimpulan bahwa X_1, X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z
2. Nilai R^2 adalah $0,886$ hal ini menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh X_1, X_2 dan Y terhadap Z sebesar $88,6\%$ sementara sisanya $11,4\%$ merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan nilai $e^2 = 0,337$ dengan demikian diagram jalur model II



Uji hipotesis

1. Analisis pengaruh X_1 terhadap Y dapat diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y
2. Analisis pengaruh X_2 terhadap Y dapat diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y
3. Analisis pengaruh X_1 terhadap Z dapat diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Z
4. Analisis pengaruh X_2 terhadap Z dapat diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Z
5. Analisis pengaruh Y terhadap Z dapat diperoleh nilai signifikansi Y sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z
6. Analisis pengaruh X_1 melalui Y terhadap Z , diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar $0,242$ sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,242 \times 0,339 = 0,178$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,242 + 0,178 = 0,42$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar $0,242$ dan pengaruh tidak langsung $0,178$ yang berarti bahwa pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Z
7. Analisis pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z , diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y sebesar $0,384$ sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,384 \times 0,339 = 0,148$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,384 + 0,148 = 0,532$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar $0,384$ dan pengaruh tidak langsung $0,148$ yang berarti bahwa pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Z

5.2. Saran

1. Disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk mengurangi beban kerja karyawan dengan mengurangi besarnya target pekerjaan yang harus diselesaikan, menambah fasilitas yang mempermudah pekerjaan karyawan, dan menambah waktu *deadline* penyelesaian tugas sehingga karyawan tidak terlalu merasa tertekan.
2. Disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk mengurangi konflik kerja dengan mengadakan acara gathering bersama para karyawan dengan berbagai *game* membutuhkan kerjasama dan kekompakan tim agar setiap karyawan dapat lebih akrab, kompak dan mengurangi gesekan antar karyawan.
3. Disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk melakukan upaya untuk mengurangi stres kerja dengan memberikan jatah cuti tahunan bagi karyawan yang dapat digunakan karyawan untuk liburan yang berguna untuk *refreshing* dan menghilangkan kepenatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengambil inisiatif untuk mengadakan acara hiburan bagi karyawan secara periode seperti ulang tahun perusahaan, tahun baru, dan lain-lain.
4. Disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk lebih memfokuskan dalam pengurangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dalam upaya penurunan niat karyawan untuk berhenti bekerja dengan lebih cepat karena beban kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk lebih memfokuskan dalam pengurangan konflik kerja yang terjadi antar karyawan dalam upaya mengurangi stres kerja karyawan di perusahaan dengan lebih cepat karena konflik kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap stres kerja.
6. Beban kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

melalui stres kerja. Sehingga disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk tidak perlu memperhatikan beban kerja yang bertujuan untuk mengurangi *turnover intention* melalui stres kerja, namun beban kerja perlu diperhatikan untuk memberikan dampak secara langsung terhadap *turnover intention* dan stres kerja.

7. Konflik kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Sehingga disarankan bagi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk tidak perlu memperhatikan konflik kerja yang bertujuan untuk mengurangi *turnover intention* melalui stres kerja, namun konflik kerja perlu diperhatikan untuk memberikan dampak secara langsung terhadap *turnover intention* dan stres kerja

PUSTAKA

- Atkinson, R. L. (2010). *Pengantar Psikologi. Jilid 2. Diterjemahkan oleh : Widjaja Kusuma*. Tangerang; Interkasara.
- Aurelia. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya; Univ. Negeri Surabaya.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Handoyo, M. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat
- Mobley. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta; Salemba Empat
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riley. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Siregar, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta; Kencana Predana Media Group

Jurnal ;

- Apriyanti, T. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 308-316

N.Setiawan,N.A.Siregar,E.Wakhyuni
(2020) 'Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company, ilomata journal, vol.3 page 102-112