

PERILAKU STRESS KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Nurul Wardana, SE, M.Si
(Fakultas Ekonomi UNIMED)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Waspada - Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (Questioner) dan studi dokumen. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment, uji t dan koefisien determinasi. Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = 0,737$ yang menunjukkan pengaruh yang kuat stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan. Berdasarkan uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,515 > 1,999$, maka hipotesis diterima, jadi ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 54,32% yang menunjukkan sekitar 54,32% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (stress kerja), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (stress kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 54,32%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Stress Kerja dan Disiplin

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan sebagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi boss baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status

sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stress yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stress kerja adalah turunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Aspek aspek pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja meliputi dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu

Stress Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dimaksud dengan stress kerja?

Menurut Siagian (2002) yang dimaksud dengan stress adalah : “Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.” Robbins (2001) menyatakan : “Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Mangkunegara (2000) menyatakan : “Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja yang mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Menurut Terry Beehr dan John Newman dalam Rini (2002) gejala stress kerja dapat di bagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor.

Penyebab stress dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*) (Handoko, 2000) dan Siagian (2002).

1). Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bias menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi para karyawan.

2). Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan. Penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal

Sedangkan menurut Robbins (2001) sumber stress yaitu lingkungan, organisasional dan individual.

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stress di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan mereka. Ketidak pastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stress bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Kartena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, computer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stress karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor tersebut seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Beach prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. (Ruky, 2006)

Tangkilisan (2003) menyatakan : “Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu”. Sedangkan menurut Hariandja (2002) menyatakan: “Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi”.

Menurut pengertian diatas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik Suprihanto (2000) adalah: “Bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.”

Sedangkan Mangkunegara (2000) adalah :

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ

di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan Pandji Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1). Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2). Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3). Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4). Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5). Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika

dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6). Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7). Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan akan tercapai.

8). Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja karyawan.

9). Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10). Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11). Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12). Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13). Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terbagi dua: Variabel independen, yakni stress kerja kerja (Variabel X) adalah asal perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. 2). Variabel dependen, yakni kinerja (Variabel Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Socfindo Medan yang berjumlah 75 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan rumus Slovin pada Umar (2004) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 5%

Dari rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{75}{1 + 75 (0,05)^2} = 63,15 \rightarrow = 63$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan PT Socfindo Medan.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah: 1). Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden, dengan menggunakan skala

likert dengan bentuk *checklist* dengan 5 (lima) opsi jawaban, 2) Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan dan 3). Studi Dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan alat statistik *product moment correlation*, uji T dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Untuk melihat apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} [n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2003, hal. 182)

- a. $\sum x_i = 2122$
- b. $\sum y_i = 2137$
- c. $\sum x_i^2 = 72044$
- d. $\sum y_i^2 = 72843$
- e. $\sum x_i y_i = 72311$

Selanjutnya hasil dari perhitungan di atas tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *Product Moment* yaitu:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{63 \times 72311 - (2122)(2137)}{\sqrt{\{63 \times 72044 - (2122)^2\} \{63 \times 72843 - (2137)^2\}}} \\ &= \frac{4555593 - 4534714}{\sqrt{(4538772 - 4502884)(4589109 - 4566769)}} \\ &= \frac{20879}{\sqrt{35888 \times 22340}} \end{aligned}$$

$$= \frac{20879}{\sqrt{801737920}}$$

$$r_{xy} = \frac{20879}{28314,98}$$

$$= 0,737$$

Maka dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} hitung 0,737, sedangkan r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,248, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003, hal. 183) sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,737$, berarti pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan adalah kuat.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi *product moment* (r) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji “t”.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

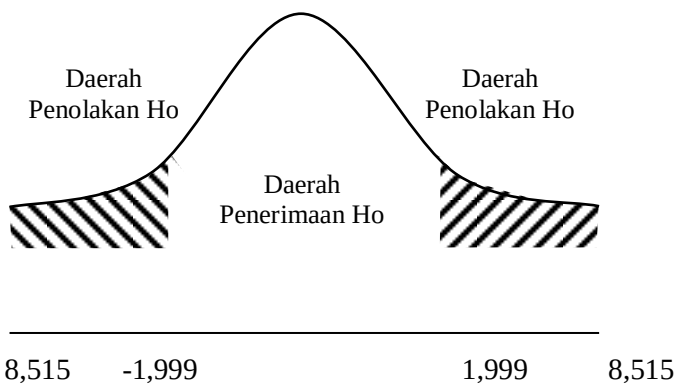
$$t = \frac{\sqrt{0,737} \cdot 61}{\sqrt{1 - (0,737)^2}}$$

$$t = \frac{5,756}{\sqrt{0,4568}}$$

$$t = \frac{8,515}{0,676} = 8,515$$

Untuk menentukan daerah kritis:

- Distribusi t dengan dk = n - 2 = 63 - 2 = 61 (1,999)
- Uji dua pihak
- $\alpha = 0,05$ (5%) ditempatkan kepada ujung dengan luas daerah 0,025.



Gambar IV-2. Kurva Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,515 > 1,999$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan.

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka akan diuji dengan determinasi sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,737)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,5432 \times 100\%$$

$$D = 54,321\%$$

Dengan demikian menunjukkan bahwa sekitar 54,32% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (stress kerja), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (stress kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 54,32%. Sisanya sebesar 45,68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = 0,737$ yang menunjukkan pengaruh yang kuat stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan. Berdasarkan uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,515 > 1,999$, maka hipotesis diterima, jadi ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Socfindo Medan. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 54,32% yang menunjukkan sekitar 54,32% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (stress kerja), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (stress kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 54,32%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mudrajad Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Pandji Anoraga. (2004), *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Rini, Jacinta F (2002). *Stress Kerja*. www.e-psikologi.com.

- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2001). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.