

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVINIG PADA PT.PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) MEDAN**

**Hery Syahrial\*<sup>1</sup>**

**\*<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area**

**ry.syarial@yahoo.com**

**Della Robica**

**d\_robica@yahoo.com**

***Abstract***

*The research of problem are stress of work can influenace job performance with work motivation as intervining variable. The method of data collection are questionare and study of documentations. The model of data analysis used are Structure Equation Modelling (SEM). The determination of sample using Slovin formula and the writer used the accidental sampling, the total samples were 48 workers. The results of this study indicate work stress indirectly affect performance but through previous job satisfaction variables.*

*Keywords : Stress, Performance, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Arden, (2006), “*Stresor*” adalah situasi atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu. Respon stres adalah reaksi yang muncul, sedangkan proses stres merupakan mekanisme interaktif yang dimulai dari datangnya stresor sampai munculnya respons stres”. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, individu, dan beban kerja yang berlebihan.

Menurut Arden, (2006), ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, diantaranya adalah masalah stres adalah masalah yang akhir-

akhir ini hangat dibicarakan dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja atau kinerja karyawan, selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Dessler, (2005).

Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya, pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif, banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah, dan dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Arep, *et.al.* (2003)

Di satu pihak perlatan kerja semakin modern dan efisien, keadaan ini akan menuntut energi karyawan lebih sebagai akibatnya pengalaman-pengalaman yang

disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa Gibson, *et. al.*, (1996).

Masalah stres kerja di dalam organisasi instansi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2009) menyebutkan bahwa “stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Koesmono, (2005) menjelaskan bahwa “stres kerja adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

Memperhatikan pengertian stres di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya didalam sebuah organisasi atau instansi. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Gejala stres adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang biasa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang dan penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah dan lain-

lain, atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari suatu yang abstrak.

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya. Menurut Murphy. dan Cooper (2000)., gejala stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai. Gejala *psikologis*, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaksenangan, kebosanan, cepat marah, dan lain-lain. Gejala *keperilakuan*, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang dan lain-lain.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Dwiyanti, (2001) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu : Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin, Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Gitosudarmo, I. dan Sudita I Nyoman. (2000), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : Faktor Kemampuan yaitu a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b) Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian dan (2)Faktor Motivasi : a) Kondisi sosial :

organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan, b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik, c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Luthans (2006), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari Kuantitas, yaitu besarnya volume atau beban kerja karyawan, Kualitas yaitu tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja, Personality yaitu merupakan kepribadian masing-masing karyawan dan Ketepatan waktu yaitu adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) juga berpendapat stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi Robbins (2003)

bahwa dampak dari stress terhadap kepuasan adalah secara langsung.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prawirosentoro (1999), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tobasa (Persero) Pangkep”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, yaitu stressor individu dan stressor kelompok. Sedangkan untuk faktor stressor organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Variabel stressor kelompok sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Bagi banyak orang kuantitas stress yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Sedangkan tingkat stress tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis (Robbins, 2003). Penelitian lain yang telah dilakukan menggunakan kerancuan peran (role ambiguity) dan konflik peran (role conflict) sebagai penyebab munculnya stress.

Karyawan yang mengalami stress akan mudah untuk tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan, serta menderita penyakit yang berat, seperti jantung koroner, liver, diabetes, kolesterol, stroke, darah tinggi, dan masih banyak lagi.

Terkait dengan stres kerja, kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan stressor (Robbins, 2003). Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model (hubungan U-Terbalik). Pola U tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres

membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Meningkatnya stres akan menyebabkan peningkatan kinerja, namun setelah melewati titik tertentu (titik optimum), meningkatnya stres justru akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian atas pengaruh lingkungan kerja dan stress pekerjaan terhadap kinerja pekerja di PT. Nemanac Rendam maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja (Y). Variabel stress pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja (Y). Sementara lingkungan kerja (X1) dan stress (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerjaan (Y). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan.

## METODE PENELITIAN

Analisis data dengan menggunakan pengujian linear berganda untuk mengetahui pengaruh serempak dan secara parsial antara variabel stressor Individu, stressor kelompok dan stressor organisasi terhadap kinerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan empat Structure Equation Modelling.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval, dimana menurut Andi. Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2007) cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban “sangat

tidak setuju”, “tidak setuju”, “ragu-ragu”, “setuju” dan “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono. (2007). Sedangkan untuk lokasi pengambilan sampel dipusatkan di Kantor PT Perusahaan Gas Negara (Persero). Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Slovin. Dengan rumus slovin maka diperoleh 46 orang sampel.

## HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang responden. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan, peneliti menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrument dan kemudian diolah dan dianalisis. Data-data jawaban responden yang telah dikumpulkan akan penulis uraikan satu persatu seperti tertera dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	4	7.4
2	Diploma ( D1 )	10	18.5
3	Diploma ( D3 )	15	31.5
4	Strata – 1 ( S1 )	13	27.8
5	Strata – 2 ( S2 )	8	14.8
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden tamatan SLTA yang berjumlah 4 orang atau sekitar (7,4%), D1 berjumlah 10 orang atau sekitar (18,5%), sedangkan tamatan sarjana Muda/D-3 berjumlah 17 orang atau sekitar (31,5%), kemudian tamatan Sarjana S-1 berjumlah 15 orang atau sekitar (27,8%), dan tamatan S-2 berjumlah 8 orang atau sekitar (14,8%). Lama bekerja responden diketahui mulai dari 5 sampai dengan 25 tahun, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja	N	%
1.	0 – 5 Tahun	15	45.5
2.	6 – 10 Tahun	7	21.2
3.	11 – 20 Tahun	6	17,2
4.	21 – 25 Tahun	5	15.2
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

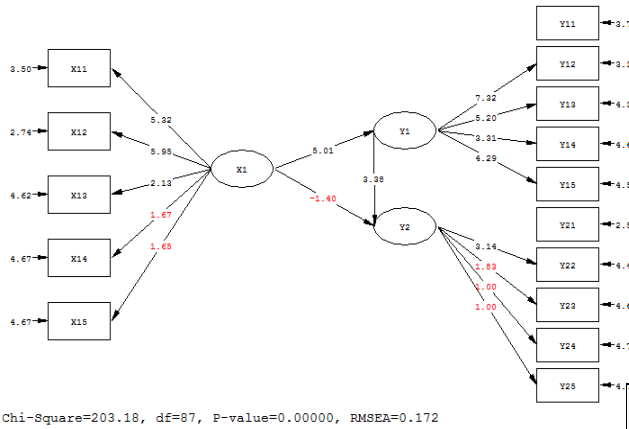
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden antara 11 – 20 Tahun berjumlah sekitar 17,2 %, kemudian antara 6 – 10 Tahun berjumlah 21,2%, yang memiliki lama bekerja responden antara 21 – 25 Tahun berjumlah 15,2%, dan yang memiliki lama bekerja responden antara 0 – 5 Tahun berjumlah 45,5%.

Penelitian yang dilakukan penulis di PT. PGN terhadap 46 karyawan dimana rata-rata usianya masih produktif menunjukkan nilai stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana beban kerja yang diterima sangat banyak dan tuntutan kerja yang sangat tinggi sehingga karyawan secara psikologis mengalami stres. Beban kerja yang sangat banyak dan tuntutan kerja yang tinggi tanpa dibarengi dengan pelatihan dan training dapat menyebabkan penurunan kinerja sehingga akan berakibat terhadap tidak adanya kepuasan kerja. Walaupun tingkat stress tinggi terhadap karyawan di

PT. PGN tetapi nilai yang didapat dari hasil penelitian tidak signifikan terhadap kinerja, disini membuktikan bahwa Stress tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja.

Setelah model pengukuran dari model penelitian yang valid dan reliabel diperoleh, langkah berikutnya adalah melakukan analisis model struktural dari model penelitian. Analisis ini berkaitan dengan uji hipotesis-hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diterima jika angka absolut nilai  $t \geq 1.96$  dengan tanda koefisien sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan signifikan. Hasil estimasi dari model struktural model penelitian ditunjukkan melalui diagram lintasan gambar IV.2 untuk nilai-t

1. Variabel stres terhadap kepuasan kerja  
Nilai  $t_{hit}$  variabel stres terhadap kepuasan kerja adalah 8.91 dan nilai  $t_{tab}$  1.96 maka  $t_{hit} > t_{tab}$  ( 3.01 > 1.96 ) sehinggah dapat disimpulkan bahwa variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel stres terhadap kinerja  
Nilai  $t_{hit}$  variabel stres terhadap kinerja adalah 1.52 dan nilai  $t_{tab}$  1.96 maka  $t_{hit} < t_{tab}$  ( 1.40 < 1.96 ) sehinggah dapat disimpulkan bahwa variabel stres berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja  
Nilai  $t_{hit}$  variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 6.64 dan nilai  $t_{tab}$  1.96 maka  $t_{hit} > t_{tab}$  ( 2.28 > 1.96 ) sehinggah dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja



Chi-Square=203.18, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.172

Gambar IV.2  
Diagram Lintasan Model Struktural Penelitian  
(Solusi Standar)

Nilai GOFI (*Goodness Of Fit Indices*) untuk model structural dari model penelitian dapat dilihat pada tabel IV.4. Dari tabel IV.4 tersebut terlihat bahwa untuk model structural nilai semua GOFI adalah baik, dengan demikian secara keseluruhan model structural memiliki kecocokan yang cukup baik. Berikut ini tabel goodness Of Fit Index (GOFI) Model Struktural Model Penelitian, yaitu ;

Tabel 3  
Goodness Of Fit Index (GOFI) Model Struktural Model Penelitian

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai Standar Untuk Kecocokan Baik	Kesimpulan
p-value	0.00	p-value $\geq$ 0.05	baik
RMSEA	0.172	RMSEA $\leq$ 0.8	baik
NFI	0.92	NFI $\geq$ 0.90	baik
NNFI	0.92	NNFI $\geq$ 0.90	baik
CFI	0.94	CFI $\geq$ 0.90	baik
IFI	0.94	IFI $\geq$ 0.90	baik
RFI	0.90	RFI $\geq$ 0.90	baik
Std. RMR	0.054	Std. RMR $\leq$ 0.05	baik
GFI	0.93	GFI $\geq$ 0.90	Kecocokan baik

Hasil estimasi dari model struktural model penelitian ditunjukkan melalui diagram lintasan gambar IV.2 untuk nilai-t dan gambar IV.3 untuk solusi standar. Adapun iktisar hasil analisis hipotesis penelitian ditunjukkan pada tabel IV.5, adalah :

Tabel 4  
Hasil Uji Signifikansi Model Struktural Penelitian

Pengaruh Antar Variabel Laten	Nilai t hitung	Koefisien	Kesimpulan Hasil Uji Signifikansi
H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	3,01	0,71	H1 diterima, data mendukung model penelitian
H2: Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1,40	0,17	H2 ditolak, data tidak mendukung model penelitian
H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	2,28	0,92	H3 diterima, data mendukung model penelitian

Sumber : Data Olahan Penulis, 2014

Dari uji hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan, hal ini terbukti hasil uji t dimana  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $3.01 > 1,96$ ). Sementara hasil uji hipotesis kedua ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan, hal ini terbukti hasil uji t dimana  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $2.28 > 1,96$ ). Sementara hasil uji Hipotesis ketiga ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk Medan hal ini dibuktikan hasil uji t dimana  $t_{hit} < t_{tab}$  ( $1,40 < 1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tercapai bukan karena kinerja saja tetapi juga adanya stres kerja para karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dengan menggunakan SEM menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel stres terhadap kepuasan kerja adalah 8.91 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk hipotesis kedua menunjukkan pengaruh variabel stres bahwa variabel stres berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja tapi melalui variabel kepuasan kerja terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arden, J. B. (2006). *Bekerja Tanpa Stres (Cara Mengatasi Tekanan Berbagai Hari Kerja)*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Clark, John. (2002). *Stress : A Management Guide*. London : Spiro Press.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dwiyanti, E.. 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga. Dalam Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik terbitan
- Gibson, J. L., Ivancevich J.M., dan Donnelly J H.. (1996). *Organisasi*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita I Nyoman. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson. (1996). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall Inc. Upper Saddle River.
- Koesmono 2005., Teman. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala. Dalam Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi Vol 4 terbitan
- Murphy L. R. dan Cooper C. L.. (2000). *Health and Productive Work : An International Perspective*. London : Taylor & Francis.
- Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi* edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentoro, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : MediaKom.
- Andi. Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behaviour Concepts, Controversies Application*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.