

## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA SOPIR BUS PO AGRA MAS (DIVISI AKAP) JURUSAN WONOGIRI-JAKARTA**

**Ready Nurdian Syah, Endang Sri Indrawati**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedartp, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Ready.nsyah@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP) tujuan Wonogiri - Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 52, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*. Pengambilan data menggunakan skala kepuasan kerja (26 aitem valid dengan  $\alpha = 0,896$ ) dan skala stres kerja (25 aitem valid dengan  $\alpha = 0,901$ ). Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,716$  dengan  $p=0,00$  ( $p<0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP) tujuan Wonogiri-Jakarta dapat **diterima**. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Kepuasan kerja dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 51.3% terhadap variabel stres kerja.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja; stres kerja

### **Abstract**

This study aims to determine whether there is a relationship between job satisfaction and work stress on the driver PO AGRA MAS (Division AKAP) Wonogiri goal - Jakarta. These samples included 52, with a sampling technique using Convenience Sampling data using a scale of job satisfaction (26 aitem valid with  $\alpha = 0.896$ ) and job stress scale (25 aitem valid with  $\alpha = 0.901$ ). Data obtained based on the results of a simple regression analysis showed a correlation coefficient of  $-0.716$  with  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ). These results indicate that the hypothesis the researchers, that there is a negative relationship between between job satisfaction and work stress on the driver PO AGRA MAS (Division AKAP) Wonogiri goal-Jakarta acceptable. Negative correlation coefficient values indicate that the direction of the relationship between the two variables is negative, meaning that the lower job satisfaction then work stress will be higher. Conversely, the higher the job satisfaction then the lower work stress. Job satisfaction in this study contribute effectively amounted to 51.3% against work stress variables.

**Keywords:** job satisfaction; job stress

## **PENDAHULUAN**

Era persaingan usaha yang semakin ketat dan pesat tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk perusahaan karena merupakan modal utama untuk menjalankan segala kegiatan operasionalnya. Menurut Hasibuan (2001), alat canggih yang dimiliki tidak akan bermanfaat jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Maka, sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu memajemen dengan baik sumber daya manusia yang ada. Karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Mereka berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, prosesi dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2001). Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan akan tetapi karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap - sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap - sikap ini antara lain

dikenal sebagai stres dan kepuasan kerja. Oleh karenanya perusahaan perlu untuk memberikan timbal balik kepada karyawan dengan cara memperhatikan kedua hal tersebut.

Stres merupakan respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus pada pekerjaannya (Ivancevich, 2009). Ivancevich membagi tiga faktor yang menentukan suatu pekerjaan yang menghasilkan stres yaitu kepentingan, ketidakpastian dan durasi. Kepentingan dikaitkan dengan seberapa signifikan peristiwa tersebut bagi individu, ketidakpastian merujuk pada kurangnya kejelasan tentang apa yang terjadi sedangkan durasi berhubungan dengan seberapa lama sebuah tuntutan khusus itu ditempatkan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2001), stres pegawai timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Ada enam faktor penyebab stres pegawai menurut Hasibuan (2001), antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2008). Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri. Stres dapat berarti bermacam-macam, masyarakat awam menggambarkan stres sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Dalam sebuah organisasi, stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi hal yang positif bagi kinerja individu maupun organisasi (Sentot, 2010). Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang mendorong untuk bersikap positif. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustres*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008). Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, seperti pekerjaan diluar kontrol pekerja yang harus dilakukan secara berulang dan terus menerus, evaluasi lampiran kerja oleh atasan. Pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap nyawa orang lain, lingkungan fisik pekerjaan yang tidak nyaman, interpersonal yang tidak baik dalam lingkungan kerja, promosi jabatan yang tidak adekuat dan kontrol yang padat terhadap pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja (Munandar, 2008). Dampak negatif yang ditimbulkan stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Dilihat dari gejala psikologis, stres dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Stres di tempat kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, pekerjaan yang molor, dan kesalahan dalam pekerjaan.

Stres kerja pada diri sopir dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tuntutan tugas yang dirasa berlebihan dimana sopir bus bertanggung jawab membawa penumpang dengan selamat sampai tujuan serta dituntut untuk mengemudikan bus dengan jarak yang jauh. Selain itu hubungan dengan teman sekerja yang kurang harmonis dan iklim organisasi yang tidak mendukung dimana dengan berkembangnya dunia jasa transportasi dengan pesat sopir diwajibkan untuk bisa bersaing. Tanggungjawab akan tugas-tugas sebagai sopir antar kota antar provinsi membuat para sopir jarang berkumpul dengan keluarga. Faktor-faktor tersebut diatas sesuai dengan pendapat Hurrell (dalam Munandar 2008), yang menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan isu-isu tentang keluarga merupakan pembangkit stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2001). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika pegawai bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang akan dikerjakannya. Kepuasan kerja pegawai berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*). Apabila produktivitas kerja tinggi, tidak terdapat absensi, dan *turn over* pegawai rendah maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam kelompok dan organisasi terpenuhi (Tampubolon, 2008). Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pemberian gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, karyawan merasa puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Menurut Sopiah (2008), mengutip Robbins menyebutkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Berbagai faktor tersebut diatas yang sering kali didapatkan karyawan tidak sesuai dengan keinginannya akan menimbulkan masalah baru yaitu terjadinya stres pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti, Aini, dan Purwaningsih (2013), tentang beban kerja dengan stress kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stress kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Firmana, dan Hariyono (2011), mengenai hubungan shift kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian operation PT. NEWMOUN Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat menunjukkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dan stress kerja pada karyawan bagian operation PT. NEWMOUN Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat.

Nama baik perusahaan tentunya membawa pengaruh pada tingkat kepuasan kerja pada karyawan pada level yang berbeda - beda. Perbedaan tingkat kepuasan kerja ini dapat pula dipicu karena tingkat stres yang ada pada diri karyawan sendiri dan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu hubungan interpersonal yang tidak terjalin dengan baik antar karyawan, tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dan keadaan persaingan antar perusahaan bus dilapangan juga mampu menambah pengaruh stress kerja di tempat kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Dengan melihat manfaat dan dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan maupun stress kerja pada karyawan, maka sudah seharusnya keduanya mendapat perhatian dimana keduanya sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan.

## **METODE**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan (sopir) PO. Agra Mas devisi AKAP jurusan Wonogiri- Jakarta yang berjumlah 93 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Alasan peneliti menggunakan metode skala psikologi didasarkan pada karakteristik skala psikologi itu sendiri (Azwar, 2010). Metode pengumpulan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Dua skala modifikasi model likert digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala Stres Kerja. Analisis data dilakukan agar data yang diperoleh dapat dibaca dan ditafsirkan. Sesuai dengan tujuan utama dari penelitian, yaitu mencari hubungan antara kepuasan kerja (variabel bebas) dengan stress kerja (variable terikat) dan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap stress kerja, maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik *analisis regresi (Anareg)* sederhana yang diolah dengan bantuan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows Release*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil  $r_{xy} = -0,716$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Koefesien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Nilai negatif pada koefesien korelasi menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP) tujuan wonogiri-jakarta **dapat diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP). Koefesien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* pada variabel stres kerja adalah sebesar 0,513. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 51.3% terhadap variabel stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP), sedangkan sisanya 48.7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP). Faktor dari stres kerja yang salah satunya adalah keadaan psikologis individu tentang kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Persepsi tersebut akan diekspresikan dalam perasaan dan sikap yang positif apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kepuasan maupun ketidakpuasan kerja akan terlihat dari perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang berdampak pada tinggi rendahnya stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2006). Kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika pegawai bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang akan dikerjakannya. Keadaan tersebut akan sangat menguntungkan, sehingga perusahaan dapat menjalankan strategi serta target yang ingin dicapai. Kristianto, Suharnomo, dan Ratnawati (2011), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, komitmen yang dimiliki oleh tenaga keperawatan di RSUD Tugurejo semakin tinggi jika kepuasan kerja yang dirasakan mereka semakin baik. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional merupakan pengaruh yang dominan. Kedua, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila komitmen organisasional yang dimiliki oleh perawat semakin tinggi. Ketiga, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik. Keempat, komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila pengaruh kepuasan kerja semakin baik dengan didahului terciptanya komitmen yang semakin tinggi yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya

Penelitian yang dilakukan Sudita (2015), menemukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hal berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan menyebabkan semakin menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Keempat, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Hasil penelitian stres kerja yaitu 0% sopir bus PO AGRA MAS berada pada kategori stres kerja sangat rendah, 52% sopir bus berada di kategori rendah, 44% pada kategori tinggi, dan 4% sopir bus PO AGRA MAS berada di katagori sangat tinggi. Rata-rata stres kerja yang dialami subjek saat penelitian berada pada kategori rendah dimana persentasi menunjukkan 52% pada rentang nilai 46.25 sampai 62.5. Data tersebut berarti sopir PO AGRA MAS dapat mengelola stres kerja dengan baik sehingga dapat mengatasi kendala dalam pekerjaan, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Dalam sebuah organisasi, stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi hal yang positif bagi kinerja individu maupun organisasi (Sentot, 2010). Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan- gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang mendorong untuk bersikap positif.

Penelitian Saputri (2012), menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi CV. Mediatama Surakarta. Penelitian serupa oleh Faulina (2011), menemukan bahwa bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh significant terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Medan, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh significant terhadap stres kerja dosen di Politeknik Negeri Medan, serta penghargaan dan kesempatan berkembang berpengaruh significant terhadap motivasi kerja dosen di Politeknik Negeri Medan

Hasil penelitian kepuasan kerja yaitu 0% sopir bus PO AGRA MAS berada pada kategori kepuasan kerja sangat rendah, 19% sopir bus PO AGRA MAS berada pada kategori rendah, 62% berada pada kategori tinggi, dan 19% berada pada kategori sangat tinggi. Ketika penelitian dilakukan, sopir bus PO AGRA MAS sebagai subjek rata-rata berada di kategori tinggi dimana persentase menunjukkan 62% pada rentang nilai 65 sampai 84.5. Handoko (2008), menyebutkan bahwa Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian kepada sopir bus Po AGRA MAS menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah, hal ini dapat disimpulkan bahwa subjek dapat memenuhi mengolah dan mengevaluasi perasaan yang sedang mereka rasakan sehingga perilaku yang muncul menjadi positif. Pada saat terjadi masalah dalam pekerjaan mereka, tidak dipungkiri pasti mereka sejenak merasa stres namun mereka dapat mengelolanya dengan baik sehingga hal tersebut dapat meminimalisir tingkat stres yang terjadi. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama disarankan untuk mengembangkan pengetahuan tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel-variabel diatas dengan lebih mendalam. Namun lebih disarankan untuk mencari topik yang lain dikarenakan penelitian serupa sudah terlalu banyak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Kristianto, D., Suharnomo., & Ratnawati, I. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional, 1-11.
- Faulina. (2011). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program PascaSarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Firmana., & Hariyono. (2011). Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian Operation PT.NEWMOUN Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat. *KES MAS*, 5(1), 41-44. ISSN : 1978-0575.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanti., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013) Hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, 1(1), 48-56.
- Hasibuan, S. P. M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2001). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. M. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Ivancevich, J. M., Konopaske. R., & Matteson, M. T. (2009). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Saputri, N. E. (2012). Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.