

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO FINANCE

Novi Herdiana Sari¹⁾, Radjab Tampubolon²⁾, Dewi Atika³⁾

¹⁾ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²⁾ Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³⁾ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

ABSTRAK

Novi Herdiana Sari. 021114089. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Bapak Radjab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Ibu Dewi Atika. Tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan yang bergerak dibidang leasing. PT. Mega Auto Finance yang beralamat di Jalan Raya Tajur No. 118B, Bogor Timur, Jawa Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif/kualitatif dan kuantitatif, dengan analisis yang dipakai analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh nilai sebesar 0,234 yang artinya hubungan (korelasi) antara stres kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Berdasarkan analisis koefisien determinasi di dapat bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,47% sedangkan sisanya 94,53% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar stres kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu ($1,868 > 1,672$), artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Perusahaan menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan

perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, mesin dan manusia. Karyawan bekerja secara profesional, jujur, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada perusahaan, salah satu tujuan karyawan adalah memberikan pelayanan kepada konsumen/customer.

Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah di rencanakan oleh oleh organisasi, kesiapan seluruh karyawa sangat di harapkan di dalam melaksanakan seluruh kegiatan kegiatan organisasi serta menuntut adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan. Karena tanpa adanya motivasi dan disiplin kerja akan timbul berbagai macam kesalahan yang

mengancam terlelasisasinya tujuan yang hendak di capai. Karyawan harus sadar dan menganggap motivasi dan disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya.

Setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan sanggup meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di laksanakan.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting di amati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memerhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi . Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang di alami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja dapat menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari di alami oleh para pekrja di kota besar. Masyarakat pekerja di kota-kota besar sebagian besar merupakan pekerja yang selalu di sibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas akhir, tuntutan di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertetangan dengan satu sama lain, masalah keluarga, beban kerja yang

berlebihan, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dalam hal ini, pihak perusahaan khususnya kepada manager setiap departemen harus tau karakteristik para pekerjanya, pemberian porsi kerja terhadap karyawan, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, Selain itu atasanpun harus selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, agar karyawan tidak segan untuk mengungkapkan keluhan terhadap atasannya, hal ini akan mempermudah untuk mengetahui masalah yang di hadapi karyawan dan dapat menemukan sebuah solusi dari masalah tersebut.

Menurut Rivai (2008 : 516) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara karakteristik

kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan sebuah jawaban dari keberhasilan atau tidaknya mengenai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu perusahaan sehingga mengganggu stabilitas organisasi perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja pada periode tertentu. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Konsep kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target dalam sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkin karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2015 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Mega Auto Finance merupakan perusahaan yang berkantor pusat di lokasi Graha Mega Finance, Jln. Wijaya No.19 Kebayoran

Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri pada tanggal 15 Maret 1995, dengan nama Para Finance. Awalnya, Mega Auto Finance lebih banyak bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), *factoring* (anjak piutang), konsumen *finance* (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil). Pada bulan oktober 2000 Para Finance mengalihkan fokusnya kebidang consumer finance dengan sasarannya adalah konsumen individu dan organisasi serta jenis produk kendaraan roda dua (motor). Pada juni 2010, Chairul Tanjung mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Auto Finance. Hal ini dilakukan untuk membedakan divisi bidang usaha para group.

Menurut Jay dan Barry Render (2005:4) adalah serangkaian kegiatan yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Proses input di PT. Mega Auto Finance yaitu nasabah yang ingin melakukan transaksi leasing, *factoring*, konsumen *finance*, mengajukan permohonan untuk proses transaksi dengan cara mengajukan persyaratan yang telah di tetapkan oleh PT. Mega Auto Finance, dan proses outputnya PT. Mega Auto Finance memeriksa persyaratan yang telah diajukakan oleh nasabah, lalu pihak Mega Auto Finance melakukan survey ke tempat nasabah untuk memastikan apakah nasabah tersebut layak untuk mendapatkan dana pinjaman dari pihak perusahaan setelah pihak perusahaan menyetujui lalu diproseslah pencairan dana yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Selain itu faktor yang tidak dipisahkan oleh kinerja adalah absensi. Banyaknya absensi dapat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan

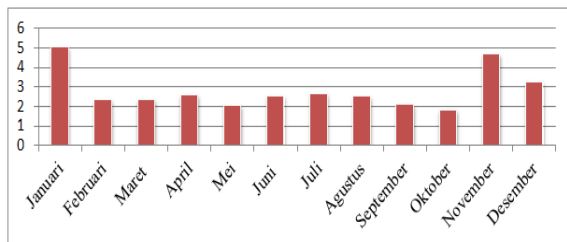
perusahaan tidak dapat memenuhi target yang telah di tetapkan setiap bulannya. Berikut data absensi karyawan pada PT Mega Auto Fianance/ PT Mega Auto Central Finance dalam tabel:

Tabel
Tingkat Absensi Karyawan
PT Mega Auto Finance/ PT Mega Auto Central Finance
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Absen Karyawan	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	26	35	46	50
2	Februari	24	40	23	23
3	Maret	25	45	27	24
4	April	25	50	33	26
5	Mei	26	55	30	20
6	Juni	25	54	37	27
7	Juli	27	55	40	26
8	Agustus	26	60	38	24
9	September	25	58	31	21
10	Oktober	27	58	29	18
11	November	23	58	63	47
12	Desember	25	60	52	34
Rata-rata					28,3

Sumber: PT Mega Auto Finance/PT Mega Auto Central Finance Tahun 2016

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Hari Absen}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$



Sumber: Data Primer diolah

Gambar
Tingkat Absensi Karyawan

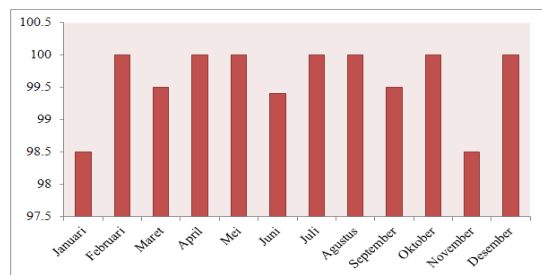
Gambar diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan PT Mega Auto Finance pada periode Januari-Desember tahun 2016. Tingkat absensi karyawan yang telah di tetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 25%. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi tingkat ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Januari dan November dengan masing-masing 50% dan 47%. Ada 7 bulan yang tingkat kehadirannya lebih dari ketentuan perusahaan, hal ini menunjukkan salah satu indikator dari kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance tidak sesuai dengan ketentuan.

Berikut data jumlah nasabah PT Mega Auto Finance dan target perusahaan dengan tabel:

Tabel
Data Jumlah Nasabah Dan Target
PT Mega Auto Finance/ PT Mega Auto Central Finance
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target Perusahaan	Persentase Pencapaian Target (%)
1	Januari	3.830	3.850	98,5
2	Februari	3.000	3.000	100
3	Maret	3.100	3.200	99,5
4	April	3.400	3.400	100
5	Mei	3.500	3.500	100
6	Juni	3.850	3.950	99,4
7	Juli	4.100	4.100	100
8	Agustus	4.500	4.500	100
9	September	4.950	5.000	99,5
10	Oktober	5.300	5.300	100
11	November	5.670	5.700	98,5
12	Desember	6.000	6.000	100

Sumber: PT Mega Auto Finance/PT Mega Auto Central Finance Tahun 2016



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar
Jumlah Nasaba Dan Target Perusahaan

Gambar diatas menunjukkan pencapaian target pada bulan Januari sebesar 98,5% dengan jumlah 3.830 nasabah, pada bulan Maret pencapaian target sebesar 99,5% dengan jumlah 3.100 nasabah, pada bulan Juni pencapaian target sebesar 99,4% dengan jumlah 3.850 nasabah, pada bulan September pencapaian target sebesar 99,5% dengan jumlah 4.950 nasabah, dan pada bulan November pencapaian target sebesar 98,5% dengan jumlah 5.670 nasabah, sehingga dapat diketahui bahwa pencapaian target pada PT. Mega Auto Finance berfluktuasi dari target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

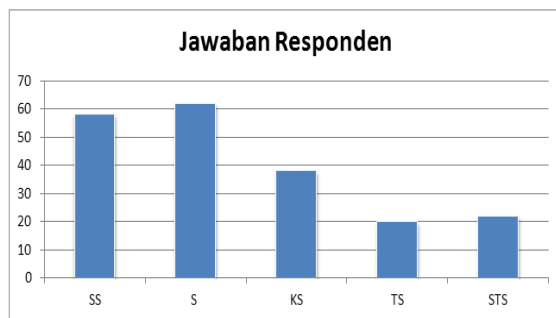
Untuk mengetahui keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan maka peneliti menyebarkan kuisioner sebagai sampel kepada 20 karyawan PT. Mega Auto Finance dan didapatkan tanggapan sebagai berikut:

Tabel
Tabulasi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa jantung berdebar saat menghadapi pekerjaan yang sulit	9	4	2	3	2
2	Jam tidur yang kurang efektif	10	5	1	2	2
3	Merasa ada gangguan penglihatan saat bekerja	5	6	8	1	0
4	Karyawan merasa cemas tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar	7	8	2	2	1
5	Mudah marah tanpa sebab yang berarti	4	9	3	3	1
6	Karyawan merasa tertekan karena pekerjaan yang sulit	3	11	2	2	2
7	Karyawan merasa mudah tersinggung bila ditegur pimpinan	7	3	5	2	2
8	Karyawan merasa jenuh bekerja	6	10	2	1	3
9	Karyawan kehilangan nafsu makan	5	5	6	2	2
10	Tugas yang diberikan tidak sesuai jam kerja	2	1	7	2	7
Jumlah		58	62	38	20	22

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan: SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar

Jawaban Responden Atas Pertanyaan Stres Kerja

Berdasarkan kuisioner awal dari 10 pernyataan yang disampaikan mengenai stres kerja penulis menyimpulkan bahwa adanya stres kerja yang di dasarkan pada hasil kuisioner stres kerja yang di jawab oleh 20 karyawan, yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 58 (2,9%), setuju (S) sebanyak 62 (3,1%), kurang setuju (KS) sebanyak 38 (1,9%), tidak setuju (TS) sebanyak 20 (1%), sangat tidak setuju (STS) sebanyak 22 (1,1%). Dan dapat dilihat bahwa **tingkat stres kerja yang tinggi** ada pada tabel jawaban setuju sebanyak 62 atau (3,1%).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Finance/PT Mega Central Finance”**

Kerangka Pemikiran

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan stres kerja ini nampak dari *simpton*, 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. Mangkunegara (2015:157)

Menurut Robbins (2013:375-377) mengungkapkan beberapa hal yang bisa dijadikan indikator stres antara lain:

1. Gejala Fisiologis
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Prilaku

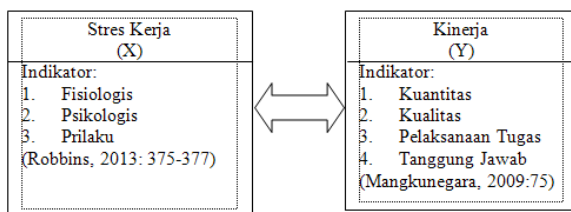
Seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan akan berjalan dengan baik apabila semua karyawan yang ada di perusahaan mempunyai tingkat stres yang stabil, jika mempunyai stres yang stabil dan sudah benar-

benar ditanamkan pada setiap karyawan makan bukan tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Sadarmayanti (2011:260) mengatakan “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada Anwar Mangkunegara (2009:75) mengemukakan beberapa indikator kinerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab



**Gambar
Konstelasi Penelitian**

Hipotesis Penelitian

Hiotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang di teliti. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tau kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Diduga karyawan pada PT. Mega Auto Finance mengalami stres kerja
2. Diduga kinerja karyawan pada PT Mega Auto Finance cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif eksploratif dan korelasional yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena dalam mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan suatu keadaan.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang digunakan dalam sebuah metode penelitian sebagai dasar kesimpulan atau hasil dari penelitian yang dilakukan.

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol

angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa jajak pendapat dari individu atau kelompok (kuisisioner), maupun hasil observasi dari suatu obyek yang diteliti yaitu PT. Mega Auto Finance dan data primer yang dimaksud adalah hasil kuisisioner dan observasi

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip, atau data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Mega Auto Finance.

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah stres kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel ini disebut juga variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian tersebut maka peneliti menggunakan metode sensus yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Auto Finance yang berjumlah 59 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode penggunaan data yang digunakan antara lain:

Data Primer

1. Survey

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis mengenai stres kerja dengan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel

Tabel Keterangan Skala Likert

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.		SS	S	KS	TS	STS
2.						
3.						

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat itu atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan pengindraan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar dan sesuai dengan urutan.

Data Sekunder

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber data toritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang di syaratkan dalam penelitian dengan instrument kuisisioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria(skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

Korelasi *Pearson Product Moment*

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

(Sugiyono, 2014,217)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS Versi 20*.

a. Uji Validitas Stres Kerja Karyawan

Tabel Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} $n=20 \alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,798	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,660	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,871	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,871	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,721	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,681	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,878	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,798	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,817	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,817	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data: Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Stres kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel} n=20 α=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,822	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,481	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,878	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,921	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,866	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,878	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,643	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0,669	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	0,854	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	0,854	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	0,628	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	0,582	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Kinerja Karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

Ri = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

S_t^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronch bach* sebagai berikut:

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Realibel

Berikut ini adalah hasil pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS Versi 20*:

a. Uji Realibilitas Stres Kerja

Uji Realibilitas dapat dilihat pada kolom *Cronchbach α* , bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dapat diketahui bahwa nilai *cronchbach α* untuk variabel stres kerja sebesar 0,781.

Tabel
Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

Sumber Data: Output SPSS 20.

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber Data: Output SPSS 20.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 10 dan tidak akan dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,781 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instument penelitian telah realibel.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Stres Kerja	1	0,781	0,759	Reliabel
	2	0,781	0,766	Reliabel
	3	0,781	0,759	Reliabel
	4	0,781	0,758	Reliabel
	5	0,781	0,762	Reliabel
	6	0,781	0,762	Reliabel
	7	0,781	0,755	Reliabel
	8	0,781	0,759	Reliabel
	9	0,781	0,758	Reliabel
	10	0,781	0,758	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS 20.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach α , bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach α untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,945.

Tabel 12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data: Output SPSS 20.

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dan tidak akan dikeluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa Cronchbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,773 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,773	0,749	Reliabel
	2	0,773	0,767	Reliabel
	3	0,773	0,750	Reliabel
	4	0,773	0,749	Reliabel
	5	0,773	0,749	Reliabel
	6	0,773	0,750	Reliabel
	7	0,773	0,762	Reliabel
	8	0,773	0,757	Reliabel
	9	0,773	0,752	Reliabel
	10	0,773	0,752	Reliabel
	11	0,773	0,760	Reliabel
	12	0,773	0,762	Reliabel

Metode Pengolahan/ Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui Stres Kerja

dengan Kinerja Karyawan. Dengan variabel X (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

Analisis Deskriptif/ Kualitatif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan. Menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan ialah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Adapun rumusnya dapat menggunakan Total Tanggapan Responden sebagai berikut:

Total Tanggapan Responden =

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu Pengembangan karir dengan variabel Kepuasan Kerja yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* 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, 2014,228)

**Tabel
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan**

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

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan (kd) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Sugiyono (2014:231)

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho < 0$, tidak terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Ha : $\rho > 0$, terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{th} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

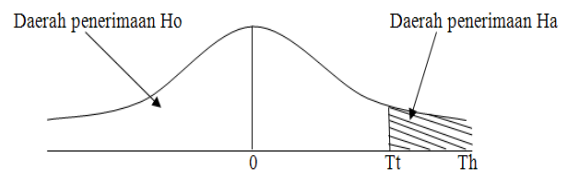
n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan : $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Terima Ho jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Artinya, ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



**Gambar
Kurva Uji Statistik**

HASIL PENELITIAN

Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Finance.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam analisis ini penulis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

Tabel
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.234*
	Sig. (1-tailed)		.037
	N	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.234*	1
	Sig. (1-tailed)	.037	
	N	59	59

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui sebesar 0,234 dengan nilai signifikan 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance memiliki hubungan yang rendah.

Tabel
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,779		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399	0,234	Rendah
0,00 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,234^2 \times 100 \\
 &= 5,47\%
 \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai x sebesar 5,47%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 5,47% dan selebihnya 94,53% disebabkan oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$. Yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$. Yaitu adanya hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

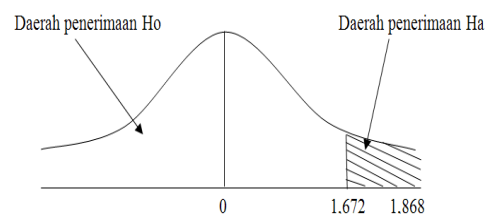
b. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,234 \sqrt{59-2}}{\sqrt{1-0,234^2}} \\
 &= \frac{1,766}{0,945} \\
 &= 1,868
 \end{aligned}$$

c. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $59-2= 57$, maka diperoleh t_{tabel} 1,672.

d.



e. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,868 > 1,672$) maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance.

Interprestasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Mega Auto Finance dengan menggunakan 59 responden tentang hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, berdasarkan perhitungan korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa dengan memperhatikan stres kerja yang stabil dan mampu mengontrol keadaan diri sendiri dengan begitu maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT. Mega Auto Finance baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai 39,56 sementara skor teoritik sebesar 30, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen stres kerja atau variabel X yaitu ($39,56 > 30$) jika secara teori hasilnya baik.
2. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai 49,68 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja karyawan atau variabel Y yaitu ($49,68 > 36$) jika secara teori hasilnya baik.
3. Terdapat Hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment*

diperoleh $r = 0,234$ artinya bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance mempunyai hubungan positif yang rendah. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 5,47\%$ yang berarti bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,47% sedangkan sisanya 94,53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Maaruf (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja
- Abdurahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Achmad Kuncoro, Engkos, Dan Ridwan. 2008. *Cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara.2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Bangun Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bohlander George and snell scott (2010). *Principles of Human Resource Management 15th ed Mason South Wasteren Cengage Learning*
- Deseller, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Index
- Edi Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Pranada Media Group. Jakarta
- Edwin B. Flippo. 2008. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Robert L. dan Marianne H. Mitchell. 2011. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson. 2011. *Manajemen Organisasi Edisi kedelapan jilid dua*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima belas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ike Kusyadyah Rachmawati (2008). *Sumber Daya Manusia*, Bandung, IT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Ivancevich dan Mattersoa (2007). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- John M. Ivancevich. 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Kawan (2012). *Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Alfabeta
- Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mathis Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama selemba empat. Jakarta
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia
- Organizational Behavior and Human ferpomance for an updated review of definitions*, C. L. Cooper, P. J. Dewe. and M. P. O’Driscoll, *Organizational Stress: A Riview and Critique of Theory, Research, and Applications* (Thousand Oaks, CA. Sage, 2007)
- Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Bandung
- Robbins (2013). *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Slemna Empat
- Robbins SP dan Judge (2006). *Prilaku Organisasi*, Jakarta
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung, Pt. Refika Aditama
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge – 15th ed (2013) “*Organizational Behaviour*”. By Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2014), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulistiyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis. Cetakan ke satu*, penerbit BPFE. Yogyakarta
- T. Hani, Handoko (2011). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.