

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)

Mega Biru
Hamidah Nayati Utami
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
merrubiru@yahoo.co.id

ABSTRACT

Human resources is a major and important in the achievement of objectives in a company. In a company is certainly in the running activity to achieve the objectives the need for good management, because it may lead and drive the important factors that exist within the organization. So many jobs given by the company to its employees by requiring the employee to continue working with the prescribed time limit will trigger job stress on employees. The purpose of this study is to analyze and explain the partial effect of variable factors ekstraorganisasi work stress is a factor, organizational factors, factors group, and individual factors on employee performance. This work stress caused by the demands of a large company to employees who do not match the capabilities of employees and less ensuring the welfare of employees by the company. Employee performance can be a motivating factor for employees to work well to get the job performance and can achieve its goals. In this study show simultaneous performance under the influence of factors ekstraorganisasi, organizational factors, factors group and the individual factors as much as 19 726. it can be concluded that the higher the level of stress in employees, it can degrade the performance of employees. This indicates that the PG. Kebon Agung Malang district has not been able to adjust the expectations of employees of the company.

Keywords : *work stress and employee performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan tentu dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik, karena dapat mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor penting yang ada di dalam organisasi. Begitu banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntut karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan akan memicu stres kerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara variabel faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan. Stres kerja ini disebabkan karena tuntutan perusahaan yang besar terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan kurang terjaminnya kesejahteraan karyawan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Di dalam penelitian ini menunjukkan kinerja mendapat pengaruh secara simultan dari faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu sebanyak 19.726. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Kebon Agung Kabupaten Malang belum mampu menyesuaikan harapan karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci : *Stress Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentu dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat dengan baik mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan faktor-faktor penting yang ada di dalam organisasi. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntut karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawanpun membutuhkan tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul tekanan itu menjadi terlalu sering atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar dan tidak bisa diatasi ini akan menjadi masalah. Pengaruh terhadap kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya perusahaan. Selain itu kinerja karyawan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. PG. Kebon Agung Malang menyadari bahwa perkembangan dan kemajuan perusahaan bergantung pada kinerja para karyawan didalamnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari peran para karyawan. Jikalau karyawan mengalami stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun dan itu akan berpengaruh besar bagi perusahaan. Perusahaan dalam skala besar seperti PG. Kebon Agung Malang ini akan membawa nama baik perusahaan bagi para karyawannya dengan memberlakukan bekerja dengan maksimal yang terkadang berlebihan kepada karyawan, keinginan yang tidak sesuai antara karyawan dan perusahaan, ketidakjelasan harapan antara karyawan dan perusahaan, dan kondisi yang diciptakan antara para karyawan yang memicu stres kerja yang membuat kinerja menurun. Berdasarkan uraian mengenai Stres Kerja dan Kinerja diatas, maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan** (Studi padakaryawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang)”.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Menurut Luthans (2006:442) ada beberapa penyebab stres kerja:

a. *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

1) Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

2) Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

3) Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai *stressor* yang signifikan pada karyawan.

b. *Stressor* Organisasi

Selain *stressor* potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

- 1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.

- 2) Ketidajelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

c. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
- 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

d. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans (2006:442), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Menurut Cooper dan Davidson dalam Rivai (2009:313) individual *stressor* memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan). Karyawan di tuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang di

alami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustasi, tujuan, dan peranan.

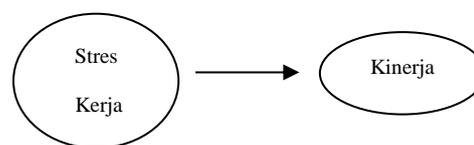
Kinerja

Rivai (2008: 309) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja

Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pada saat tingkat stres yang dialami karyawan rendah dan tidak ada *stressor* sama sekali, karyawan akan cenderung bekerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya.

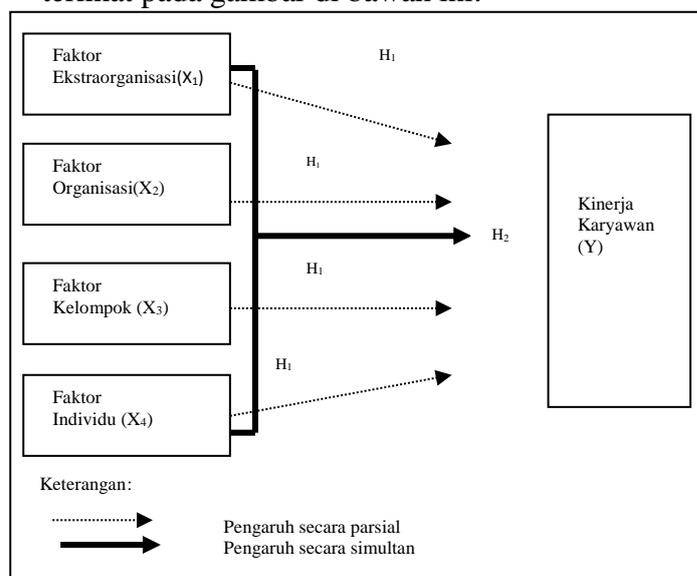
Model Konsep



Gambar 1 Model Konsep

Sumber: diolah tahun 2016

Berdasarkan model konsep, dapat dijelaskan bahwa dalam model hipotesis seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Model Hipotesis

Sumber: di olah tahun 2016

H₁ Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi (X₁), faktor organisasi (X₂), faktor kelompok (X₃), dan faktor individu (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi (X₁), faktor organisasi (X₂), faktor kelompok (X₃), dan faktor individu (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang yang bertempat di Jalan Raya Kebon Agung, Pakisaji, Malang. Penelitian ini obyek populasinya adalah seluruh karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang yang berjumlah 294 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simplerandom sampling*. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan tetap.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari dua sumber data, yaitu: Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu, dan Data sekunder meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta biasa juga berasal dari *literature* ataupun internet.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut: analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif, serta menggunakan asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas. Dalam teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Kemudian pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Simultan (Uji F), dan Uji Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berikut presentase masing-masing item penelitian pada tabel dibawah ini:

a. Faktor Ekstraorganisasi (X₁)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel faktor ekstraorganisasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Faktor Ekstraorganisasi

Item Variabel	Mean
Kenyamanan lingkungan	3.57
Kesulitan menguasai globalisasi	3.45
Dukungan keluarga	3.51
Mean Indikator Variabel Faktor Ekstraorganisasi	3.51

Sumber: Data Primer diolah, 2016

b. Faktor Organisasi (X₂)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel faktor organisasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Faktor Organisasi (X₂)

Item Variabel	Mean
Kebijakan atau peraturan pimpinan	4.47
Ketidakjelasan tugas	3.85
Mean Indikator Variabel Faktor Organisasi	4.11

Sumber: Data Primer diolah, 2016

c. Faktor Kelompok (X₃)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel faktor kelompok dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Faktor Kelompok (X₃)

Item Variabel	Mean
Rekan kerja yang tidak menyenangkan	3.64
Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja	3.73
Mean Indikator Variabel Faktor Kelompok	3.68

Sumber: Data Primer diolah, 2016

d. Faktor Individu (X₄)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel faktor individu dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Faktor Individu (X₄)

Item Variabel	Mean
Beban kerja yang dirasakan karyawan	3.72
Waktu yang terbatas	3.25
Ambiguitas peran/peran ganda	3.93
Mean Indikator Variabel Faktor Individu	3.63

Sumber: Data Primer diolah, 2016

e. Kinerja Karyawan (Y)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Variabel	Mean
Penyelesaian pekerjaan sesuai standar	2.37
Meningkatan produktifitas	2.21
Menyelesaikan pekerjaan melampaui standar	2.49
Kualitas pekerjaan sesuai standar	2.05
Peningkatan mutu hasil kerja	2.12
Ketelitian dalam bekerja	2.04
Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar waktu	2.23
Ketepatan waktu hasil kerja dibandingkan dengan rekan kerja	2.24
Mampu memaksimalkan jam kerja	2.35
Kehadiran yang sangat tinggi	2.25
Intensitas kehadiran dalam bekerja	2.75
Kemampuan bekerja dalam kelompok	2.41
Kemampuan menyelesaikan tugas kelompok sesuai bagiannya	2.11
Kemampuan koordinasi dengan unit kerja lain	2.20
Mean Indikator Variabel Kinerja Karyawan	2.11

Sumber: Data Primer diolah, 2016

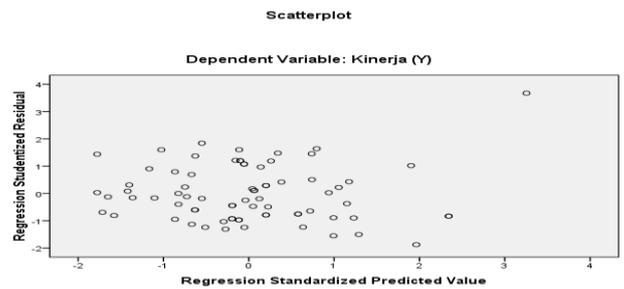
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Y
N	75
Kolmogorov-Smirnov Z	0.476
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.977

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.977 (lebih besar dari 0.05); maka

ketentuan H₀ diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2016

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Varaibe Iterikat	Varaibe lBebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Y	X1	0.728	1.374
	X2	0.682	1.466
	X3	0.792	1.263
	X4	0.616	1.622

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

Tabel 8. Persamaan Regresi

Varaibel terikat	Varaibel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
Y	(Constant)	0.685		0.1574	0.361
	X1	-0.645	-0.215		0.029
	X2	-0.1447	-0.275		0.007
	X3	-0.1272	-0.255		0.007
	X4	-0.914	-0.236		0.027

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa faktor stres kerja dari ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu meningkat maka akan diikuti penurunan kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji t / Parsial

Variabel terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
Y	(Constant)	0.685		0.1574	0.361
	X1	-0.645	-0.215	-0.2236	0.029
	X2	-0.1447	-0.275	-0.2775	0.007
	X3	-0.1272	-0.255	-0.2571	0.007
	X4	-0.914	-0.236	-0.2368	0.027

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah faktor organisasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Tabel 10. Uji F / Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2124.222	4	531.055	19.726	0.000
Residual	1884.525	70	26.922		
Total	4008.747	74			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 10 untuk poin kinerja (Y) nilai F hitung sebesar 19.726. ($\alpha = 0.05$; df regresi = 4 : df residual = 70) adalah sebesar 2,49. Karena F hitung > F tabel yaitu $19.726 > 2,49$ atau sig F (0.000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara simulyan yang signifikan oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi (X_1), faktor

organisasi (X_2), faktor kelompok (X_3) dan faktor individu (X_4).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi secara Parsial Terhadap Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor ekstraorganisasi atau dengan meningkatnya faktor ekstraorganisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata.

2. Pengaruh Faktor Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor organisasi atau dengan meningkatnya faktor organisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata.

3. Pengaruh Faktor Kelompok secara Parsial Terhadap Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kelompok atau dengan meningkatnya faktor kelompok maka kinerja mengalami penurunan secara nyata.

4. Pengaruh Faktor Individu secara Parsial Terhadap Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor individu atau dengan meningkatnya faktor individu maka kinerja mengalami penurunan secara nyata.

5. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi, Faktor Organisasi, Faktor Kelompok dan Faktor Individu secara Simultan Terhadap Kinerja

Variabel terikat kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi (X_1), faktor organisasi (X_2), faktor kelompok (X_3) dan faktor individu (X_4).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial bahwa variabel faktor ekstraorganisasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial bahwa variabel faktor organisasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial bahwa variabel faktor kelompok (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).
4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial bahwa variabel faktor

- individu (X_4) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).
5. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa variabel faktor ekstraorganisasi (X_1), faktor organisasi (X_2), faktor kelompok (X_3) dan faktor individu (X_4) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).

Saran

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan perlu mengendalikan tingkat stres yang dialami karyawan yang disebabkan stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari kelompok dan stres dari dalam individu itu sendiri.
2. Semua variabel stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan penyebab stres karyawan berasal dari mana saja.
3. Memperbaiki hubungan impersonal yang sehat serta memberikan konselor atau psikolog untuk mental para karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja yakni variabel kemampuan dan variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal dan Achmad Fawzi. 2008. *Performance Appraisal System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyani, S. 2008. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Universitas Brawijaya, Malang: Disetasi yang tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi X. Indonesia: Indeks