

ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SURYAGITA NUSARAYA DENGAN METODE REGRESI LINIER BERGANDA

Fayakun Musahidin^{1*} dan Suhartini²

Teknik Industri, FTI, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya^{1,2}

*E-mail: moesahidin@gmail.com, ttitin63@yahoo.com

Abstract

PT Suryagita Nusaraya is a company engaged in the field of courier services in Surabaya. Since it is a good company that has qualified employees, it continuously makes efforts for the improvement of the welfare and advancement of employees. Judging from the current phenomena, there are number of employees who violate the rules that have been set by the management of PT Suryagita Nusaraya including: not punctual, often being absence, and leaving the company during working hours. The purpose of this study is to analyze the factors that most affect the job satisfaction of employees of PT Suryagita Nusaraya using multiple linear method. The independent variables used are work (X1), status (X2), boss (X3), colleagues (X4), and promotion (X5), while the dependent variable is employee satisfaction (Y). Here, the method used in this research is multiple linear regression. Based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and are reliable variables. In the classic assumption test, the regression of multicollinearity free model, there is no heteroskedastisitas for the data and it has normal distribution. The sequence of the most influential variables individually are as follows: status (X1) with a regression coefficient of 1.095, boss (X2) with a regression coefficient of 0.644, job (X3) with a regression coefficient of 0.084, and colleagues (X4) with a regression coefficient of 0.019, while the lowest influential variable is sale (X5) with a regression coefficient of - 0.066.

Keywords: Employee, Multiple linear regression, Satisfaction, Service delivery.

Abstrak

PT Suryagita Nusaraya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di kawasan Surabaya. Sebagai perusahaan yang menyadari bahwa perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka PT Suryagita Nusaraya secara terus-menerus melakukan usaha-usaha perbaikan untuk kesejahteraan dan kemajuan para karyawannya. Dilihat dari kondisi saat ini, banyaknya karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen PT Suryagita Nusaraya pelanggaran tersebut diantaranya: mulai dari datang terlambat, sering tidak masuk kerja, bahkan sampai ada karyawan yang keluar dari perusahaan pada saat jam kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Suryagita Nusaraya dengan menggunakan metode linier berganda. Variabel bebas yang digunakan: pekerjaan (X1), status (X2), atasan (X3), rekan kerja (X4), dan promosi (X5), sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh diantaranya adalah variabel status (X1) dengan koefisien regresi sebesar 1,095, variabel atasan (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,644, kemudian diikuti variabel

pekerjaan (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0,084 dan variabel rekan kerja (X4) dengan koefisien regresi sebesar 0,019, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah variabel promosi (X5) dengan koefisien regresi sebesar – 0,066.

Kata kunci: Karyawan, Regresi linier berganda, Kepuasan, Jasa pengiriman.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa perubahan besar pada berbagai aspek kehidupan, khususnya pada dunia bisnis. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dengan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan selalu bersaing untuk bisa terus *survive*.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan tercapainya tingkat kepuasan karyawan dapat memberikan umpan balik bagi motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman.

Menurut Luthans (1993), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, dan atasan (*supervisor*). Sedangkan menurut Herzberg dikutip Fraser (1992), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: upah (gaji), kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, atasan, dan rekan kerja. Dari faktor-faktor tersebut dan dengan keadaan yang terjadi di perusahaan, maka didapatkan faktor-faktor yang akan dipakai untuk menganalisa kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya diantaranya pekerjaan itu sendiri, status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi.

PT Suryagita Nusaraya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di kawasan Surabaya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka PT Suryagita Nusaraya secara terus-menerus melakukan usaha-usaha perbaikan untuk kesejahteraan serta kemajuan para karyawannya.

Dilihat dari kondisi saat ini, banyak karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen PT Suryagita Nusaraya diantaranya; mulai dari datang terlambat, sering tidak masuk kerja, bahkan sampai ada karyawan yang keluar dari perusahaan pada saat jam kerja.

Berdasarkan kondisi yang ada, manajemen ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, maka pihak perusahaan dapat menentukan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Sehingga dapat tercipta suasana kerja yang baik, efektif, serta efisien.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Metode Analisis Regresi Linier Berganda*, dikarenakan dengan metode analisis ini dapat diketahui atau dihitung beberapa variabel bebasnya.

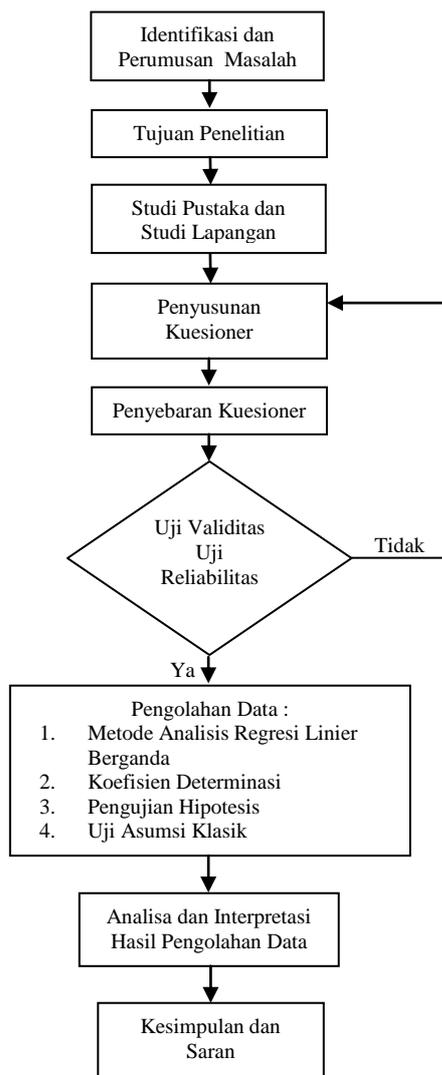
Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang dapat ditinjau adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Suryagita Nusaraya?
3. Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Suryagita Nusaraya.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Flowchart Metode Penelitian

2.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas pekerjaan itu sendiri (X1), status pekerjaan (X2), atasan (X3), rekan kerja (X4), promosi (X5) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Data diolah dengan bantuan program *SPSS for windows Versi 16.0*. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-2.358		-1.397	.166
Pekerjaan itu sendiri	.084	.037	.652	.516
Status pekerjaan	1.095	.474	6.523	.000

Model	B	Beta	t hitung	Sig.
Atasan	.844	.480	6.649	.000
Rekan kerja	.019	.013	.228	.820
Promosi	-.066	-.029	-.556	.580
R (korelasi)		= 0,886		
R square		= 0,785		
F hitung		= 59,987		
Sig. F		= 0,000		
Variabel terikat: Kepuasan Kerja Karyawan				

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y = (-2.358) + 0,084X_1 + 1,095X_2 + 0,644X_3 + 0,019X_4 - 0,066X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diartikan bahwa:

- Efisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri sebesar 0,084. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap pekerjaan itu sendiri akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 0,084 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel status pekerjaan sebesar 1,095. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap status pekerjaan akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 1,095 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel atasan sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap atasan akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 0,664 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel rekan kerja sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap rekan kerja akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 0,019 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel promosi sebesar -0,066. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap promosi akan mengalami penurunan sebesar satu satuan. Maka akan menurunkan kepuasan karyawan sebesar -0,066 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

2.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.772	1.75918	1.938

a. Predictors: (Constant), promosi, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri, status pekerjaan

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dari persamaan regresi linier berganda sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan 78,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor promosi, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri, dan status pekerjaan. Sedangkan sisanya 21,5% disebabkan oleh faktor pengganggu yaitu variabel-variabel lain di luar model yang sebenarnya, turut mempengaruhi, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

2.3 Uji Hipotesis

2.3.1 Uji F

Uji F menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Suatu persamaan regresi pada dasarnya dapat diuji dengan menggunakan statistik uji F, yang digunakan untuk menguji kesesuaian model pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan uji statistik F dengan *level of significant* (α) yaitu 0,05 dengan ketentuan hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan itu sendiri (status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan itu sendiri (status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi) secara simultan memberikan

pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1 menunjukkan uji F, dimana menghasilkan F hitung sebesar 59,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri (status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya.

2.3.2 Uji t

Dari hasil uji t tersebut, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Pekerjaan (X_1)

Pernyataan hipotesisnya adalah:

- H_0 : variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- H_1 : variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 0,652 pada tingkat signifikansi sebesar 0,516. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulannya adalah variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Variabel Status Pekerjaan (X_2)

Pernyataan hipotesisnya adalah:

- H_0 : variabel status pekerjaan (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- H_1 : variabel status pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel status pekerjaan adalah sebesar 6,523 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah variabel Status pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Variabel Atasan (X_3)

Pernyataan hipotesisnya adalah:

- H_0 : variabel atasan (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- H_1 : variabel atasan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel atasan adalah sebesar 6,649 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah variabel atasan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

4. Variabel Rekan Kerja (X_4)

Pernyataan hipotesisnya adalah:

- H_0 : variabel rekan kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- H_1 : variabel rekan kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel rekan kerja adalah sebesar 0,228 pada tingkat signifikansi sebesar 0,820. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulannya adalah variabel rekan kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

5. Variabel Promosi (X_5)

Pernyataan hipotesisnya adalah:

- H_0 : variabel promosi (X_5) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
- H_1 : variabel promosi (X_5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel promosi adalah sebesar -0,556 pada tingkat signifikansi sebesar 0,580. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulannya adalah Variabel promosi (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

3. HASIL DAN DISKUSI

Dari pengujian hipotesis yang telah dibahas dalam pengolahan data. Dapat diketahui bahwa variabel status pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar diantara variabel-variabel lainnya. Berdasarkan dari karakteristik responden mayoritas karyawannya adalah pria sebesar 89%. Hal ini membuat status pekerjaan menjadi faktor utama kepuasan kerja. Hal ini disebabkan kaum pria mempunyai tanggung jawab besar terhadap kebutuhan hidupnya dibandingkan dengan kaum wanita. Adapun menurut usia mayoritas karyawan berusia 20– 30 tahun sebesar 52%. Hal ini membuat status pekerjaan menjadi faktor utama kepuasan kerja, dikarenakan dengan adanya kejelasan status pekerjaan karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja. Menurut tingkat pendidikan, mayoritas karyawan lulusan SLTA sebesar 73%. Membuat status pekerjaan menjadi faktor utama kepuasan kerja dikarenakan karyawan hanya mampu menempuh pendidikan sampai SLTA karena keterbatasan ekonomi. Sedangkan menurut masa kerja, karyawan mayoritas bekerja selama 3-5 tahun sebesar 28%. Status pekerjaan menjadi faktor utama kepuasan kerja dikarenakan karyawan yang sudah bekerja cukup lama membutuhkan kejelasan dengan status pekerjaan yang dijalani.

Adapun secara simultan, analisis data menggunakan uji F menghasilkan F hitung sebesar 59,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri (status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Suryagita Nusaraya. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel bebas yang ada dalam penelitian ini, mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama. Hal ini harus dipahami benar oleh manajemen untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Sementara secara parsial, analisis data menggunakan uji t. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa:

- Variabel Pekerjaan (X_1)

Nilai t hitung variabel pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 0,652 pada tingkat signifikansi sebesar 0,516. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- Variabel Status Pekerjaan (X_2)

Nilai t hitung variabel status pekerjaan adalah sebesar 6,523 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel status pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- Variabel Atasan (X_3)

Nilai t hitung variabel atasan adalah sebesar 6,649 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel atasan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- Variabel Rekan Kerja (X_4)

Nilai t hitung variabel rekan kerja adalah sebesar 0,228 pada tingkat signifikansi sebesar 0,820. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- Variabel Promosi (X_5)

Nilai t hitung variabel promosi adalah sebesar -0,556 pada tingkat signifikansi sebesar 0,580. Nilai signifikansi *P-value* ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi yang telah dilakukan dapat diartikan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor status pekerjaan dan atasan. Sedangkan yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi.
2. Dilihat dari hasil deskripsi kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa responden yang merasa sangat tidak puas sebanyak 1%, tidak puas sebanyak atau 2%, cukup puas sebanyak 90 %, puas sebanyak 5%, sangat puas sebanyak 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan merasa cukup puas bekerja di PT Suryagita Nusaraya.

3. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya adalah faktor status pekerjaan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,095. Hal ini menunjukkan apabila pendapat responden terhadap status akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan karyawan sebesar 1,095 satuan, dengan asumsi variabel harga konstan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa faktor status pekerjaan merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryagita Nusaraya. Disarankan agar perusahaan pihak manajemen dapat mengevaluasi pengabdian dan loyalitas karyawan dalam bekerja, serta mempertimbangkan status pekerjaan karyawan yang masa kerjanya sudah lama agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Mengingat masih terdapat faktor lain sebesar 21,5% yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka disarankan agar pada waktu mendatang perlu dilakukan penelitian yang lebih akurat tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Demikian pula dengan penggunaan alat analisisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifullah Taufan M. (2013). Pengukuran dan Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bengkel Putra Mandiri. *Skripsi*, Institut Adhi Tama Surabaya, Surabaya.
- Davis K. dan J. W. Newstrom. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kesatu. Jakarta: Erlangga.
- Fraser, T. M. (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali.
- Gibson, James L. Ivancevich, et al. (1993). *Organisasi dan Manajemen (Terjemahan)*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, Hasibuan. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber*

- Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegoro, AA. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mukhyi, M. A. dan H. Hudiyanto. (1995). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia*. Depok: Gunadarma.
- Pace R. Wayne dan Don F. Faules. (1998). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suma'mur. (2001). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Santoso, Singgih. (2001). *SPSS Versi Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.