

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN DITINJAU DARI WILAYAH KERJA DI PT WORLD
INNOVATIVE TELLECOMUNICATION**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten**



Disusun Oleh :

Kristianti

1261100571

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVESITAS WIDYA DHARMA**

KLATEN

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI WILAYAH KERJA DI PT WORLD INNOVATIVE TELLECOMUNICATION SOLO

Diajukan oleh :

Kristianti

1261100571

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji, Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 09 Agustus 2017

Pembimbing I



Hartanto, S.Psi, M.A

NIK. 690 313 334

Pembimbing II



Winarno Heru M, S. Psi, M.Psi, Psi

NIK. 690 811 318

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 09 Agustus 2017
Waktu : 10:00 – 11:30
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

Dewan Penguji Skripsi

Ketua



Drs. H Sri Wiyata, M.Si
NIP. 690 886 105

Sekretaris



Drs. H Jajang Susatya, M.Si
NIP. 196112091991031001

Penguji I



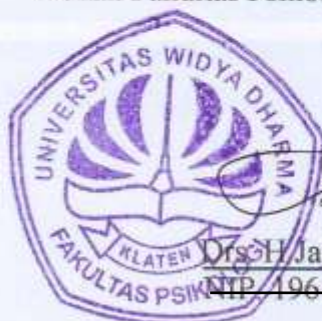
Hartanto, S.Psi, M.A
NIK. 690 313 334


Penguji II



Winarno Heru M, S. Psi, M. Psi, Psi
NIK. 690 811 318

Mengesahkan :
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma




Drs. H Jajang Susatya, M.Si
NIP. 196112091991031001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kristianti

Nim : 120011571

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa karya skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT WORLD INNOVATIVE TELLECOMUNICATION ”** adalah benar benar karya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya ssaya dalam skripsi ini telah diberi citasi yang ditujukan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 01 Agustus 2017



Penulis

KRISTIANTI
NIM. 1261100571

MOTO

❖ “ *Grew older with some troubles. Face it, then you become wisher*” -
Anonymous

❖ “ *Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.*” -
Winston Churchill

❖ “*Life is like ridding bicycle. To keep your balance, you must keep moving*” -
Albert einstein

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk...

- ❖ **Tuhan yang maha Esa**, terimakasih atas limpahan berkat yang luar biasa hebatnya, atas segala pelajaran hidup yang menjadikanku semakin kuat di setiap harinya. Semoga aku senantiasa menjadi umatMu yang selalu bersyukur selalu cukup akan semua nikmat yang Kau berikan. Amin
- ❖ **Mamaku superheroku**, tidak mampu kulukiskan betapa besar kasih sayang mu betapa besar perjuanganmu membesarkanku. Beliau tidak pernah lupa untuk terus mendoakan kebahagiaan di setiap harinya untuk anak-anaknya. *Thanks ma, you're my inspriration.*
- ❖ **Papaku pelindungku**, yang selalu menjaga dan melindungiku dari jauh, terimakasih selalu siap siaga membantu kesusahanku, terimakasih mengajarkanku arti kehidupan yang keras ini. Terimakasih.
- ❖ **Saudari-saudariku yang luar biasa hebat**, Vitalis Kristiana dan Claudia Dwi Hanafi, yang terhebat menemaniku dalam suka dan duka, membimbingku menguatkan. Terimakasih atas dukunganmu bagaimanapun kondisi emosiku.
- ❖ **My dearest future**, Agus Supriyanto terimakasih karena selalu ada di saat-saat tersulitku, terimakasih selalu mendukungku apapun itu, terimakasih untuk semangat yang tidak pernah henti diberikan padaku, menyayangiku dengan sederhana.
- ❖ **Sahabat sahabat bawelku**, Rarasati, Yenni Tamalasari, Mitayani Pipit, terimakasih dukungan yang di berikan padaku dari dulu, terimakasih untuk persahabatan ini.
- ❖ **Sahabat seperjuanganku**, Archadilla dan Dita Desy terimakasih untuk kerja keras dan bantuan yang diberikan disela sela pekerjaanmu. May dan Winda, meskipun jauh dan tidak pernah bertemu karna tuntutan perkejaan menyita waktu, terimakasih kalian

selalu mendoakan dan menyemangatiku. Edwin, terimakasih teman lelaki yang selalu menyemangatiku.

- ❖ **Rekan rekan atasan OPPO**, Pak Hendra, Pak Iwan selaku RM area, Pak heri selaku HRD, Mas Dony, Mas Tio selaku sales dan tutor, terimakasih atas dukungan yang diberikan, diijinkan untuk tetap bekerja dan menyelesaikan kuliah. Terimakasih kesempatan berharga ini.
- ❖ **Teman teman OPPO**, Jannah, Untari, Auliya, Mas P. Adit, Leno, mak Wulan, yayuk (y.tyas kartika), Ikadewi, Dimas GDC, dan teman teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih dukungannya sehingga bisa sampai di titik ini.
- ❖ **Keluarga toko**, Mas Joko, Fitriana, Adistyia, Tamara, Fido, Rizkiakikuk, terimakasih atas segala pengertian dan kehangatan selama disini. Bosku Alo dan ayu, terimakasih pelajaran berharga selama berada di Vista.
- ❖ **Dosen dosen Psikologi**, terimakasih atas bimbingan, curahan ilmu, dan pengalaman yang diberikan selama ini, terimakasih.
- ❖ **Teman-teman Psikologi 12**, aku beruntung dapat menimba ilmu bersama kalian, meskipun harus berjuang setelah kalian. Terimakasih atas keceriaan dan semangat yang ditularkan kepadaku.
- ❖ **Adik adik Psikologi 13**, terimakasih Yoga dan Ria yang mau ikut membantuku selama ini. Yang lain, terimakasih karena membuat hari hariku bersemangat menyusun skripsi bersama kalian.

Dan semua yang tak sempat disebutkan disini satu per satu...

Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari uraian cerita hidupku...

Terimakasih!

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Program Studi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI WILAYAH KERJA DI PT WORLD INNOVATIVE TELLECOMUNICATION SOLO”**.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikanterimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Tuhan YME, atas kebahagiaan, kemudahan, kelancaran juga motivasi serta bimbingan dalam setiap langkahku.
2. Prof. Dr. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Drs. Purwo Haryono, M.Hum., selaku Wakil Rektor I Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Drs. H. Jajang Susatya, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Winarno Heru Murjito, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah mendidik, membimbing, mendukung serta

member nasihat kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

6. Hartanto, S.Psi, M.A selaku pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dan masukan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada semua dosen beserta stafnya di Fakultas Psikologi, yang telah membimbing saya selama masa perkuliahan, terimakasih.
8. Bapak Heri HRD dan Bapak Hendra selaku RM di PT World Innovative Tellecommunication yang telah membantu kelancaran penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan serta dukungannya dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran tentang skripsi ini akan penulis terima dengan terbuka. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pribadi dan kita semua, Amin.

Klaten, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNAYTAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGATAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Peneliiian	15
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Loyalitas Kerja	17
1. Pengertian Loyalitas Kerja	17
2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	18
3. Faktor-faktor Loyalitas Kerja	20
B. Stress Kerja	23

1. Pengertian Stres Kerja	21
2. Aspek-aspek Stres Kerja	28
3. Faktor-faktor Stres Kerja	29
4. Gejala-gejala Stres Kerja	32
5. Strategi Menghadapi Stres	34
C. Wilayah Kerja	38
D. Karyawan	42
E. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Wilayah Kerja	47
F. Kerangka Berfikir	49
G. Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Metode Penelitian	51
B. Identifikias Variabel Penelitian	51
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel	53
E. Validitas dan Reliabilitas	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	66
B. Hasil Analisis dan Interpretasi Data	67
C. Deskripsi Data Penelitian	75
D. Hasil Uji Asumsi Data	82
E. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja	85
F. Pembahasan Hasil Penelitian	88

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 90

B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Instrumen Penelitian	56
Tabel 3.2. Blue Print Stress Kerja	58
Tabel 3.3. Blue Print Loyalitas Kerja	59
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja	68
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Instrument Loyalitas Kerja	69
Tabel 4.3. Ringkasan hasil Uji Reliabilitas Instrumen	71
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Data Stres Kerja	76
Tabel 4.5 Distribusi Frtekuensi Data Loyalitas Kerja	80
Tabel 4.6. Ringkasan hasil Uji Normalitas Data	84
Tabel 4.7. Ringkasan Hasil Uji Linearitas Data	85
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil T-test	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Diagram Respdn Berdasarkan Jarak Rumah ke Tempat Kerja	74
Gambar 4.2. Diagram Responden Berdasarkan Area Wilayah Kerja	75
Gambar 4.3. Diagram Disrtibusi Frekuensi Stres Kerja Responden	77
Gambar 4.4. Diagram Distribusi Fekuensi Loyalitas Kerja Responden	81
Gambar 4.5. Diagram Scatter Plot Stress Kerja	82
Gambar 4.6. Diagram Scatter Plot Hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja	87

ABSTRAK

KRISTIANTI. 1261100571. Program studi Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Widya Dharma Klaten. 2017. Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Wilayah Kerja Di PT World Inovative Tellecommunication Solo.

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara stress kerja dengan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah area di PT World Innovative Tellecommunication Solo. Menjadi pembuktian adanya hubungan antara stress kerja dan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja di PT World Inovative Tellecommunication, sehingga dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu karyawan pria dan karyawan wanita dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Penelitian dilakukan pada beberapa karyawan PT World Innovative Tellecommunication dengan jumlah subjek sebanyak 43 orang, yang terdiri dari 18 orang laki laki dan 25 orang wanita. Berdasarkan wilayah kerja terbagi menjadi 6 wilayah sub region yakni Singosaren sebanyak 11 orang, Solokota sebanyak 9 orang, Sukoharjo sebanyak 8 orang, Wonogiri sebanyak 7 orang, Klaten sebanyak 5 orang, Modern Channel sebanyak 3 orang. Alat pengumpul data berupa kuisioner stress kerja yang terdiri 15 butir dan kuisioner loyalitas kerja yang terdiri 24 butir yang disusun sendiri oleh penulis dan memiliki skoring dengan rentang antara 1-4 untuk setiap aitem pertanyaannya. Analisis data dilakukan dengan tehnik analisis korelasi *product moment pearson* dan dengan bantuan program statistik SPSS. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,636 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja, karena nilai ($p < 0,01$) yang mempunyai arti signifikan. Menurut hasil riset lapangan dapat dijelaskan bahwa perusahaan ini memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi sehingga memotivasi karyawannya. Motivasi yang tinggi secara tidak langsung membuat karyawan memiliki stres kerja yang tinggi sedangkan tingkat kesejahteraan ini membentuk sebuah loyalitas. Secara garis besar di dalam motivasi seorang karyawan terdapat stress kerja yang menjadi salah satu faktor loyalitas. Uji t-test menggunakan independent sample t-test yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok dari dua populasi yang berbeda, berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa diperoleh nilai t sebesar 4,411 dengan taraf signifikansi (nilai p) sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat perbedaan loyalitas karyawan berdasarkan wilayah kerja.

Kata kunci : stress kerja, loyalitas karyawan, wilayah kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, dunia usaha mengalami suatu perkembangan yang positif, mulai dari jasa maupun usaha ataupun barang, hal itu berdampak pula pada sorotan atau perhatian khusus pada dunia tenaga kerja. Pada era sekarang perusahaan besar sangatlah banyak dan berkembang dengan cepat. Suatu perusahaan selalu menginginkan mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga besarnya tekanan pada suatu pekerjaan akan berpengaruh pada loyalitas karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi,

karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. (Rivai dan Mulyadi, 2012) program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai.

Kondisi itu makin terasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan

sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai yang tidak dapat ditawarkan perusahaan, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah–tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global. Karyawan merupakan aset perusahaan yang diharapkan dapat bekerja secara optimal guna menunjang kesuksesan perusahaan.

Sebagai seorang karyawan di sebuah perusahaan terkadang kita mengalami tekanan kerja atau yang juga dikenal sebagai *Job Stress*, sehingga bisa berakibat pada kurang produktifnya kinerja karyawan. Hal ini memang menjadi kebalikan dari *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja yang lebih berimbas positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Stres kerja (*job stress*) adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Orang-orang yang

mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. (Mangkunegara, 2008) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. (Robbins, 2006) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Sedangkan menurut (Effendi, 2002) dalam mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun menurut (Siagian, 2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya (Mangkunegara, 2008) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, 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 (Rivai, 2008). Menurut Charles D, Spielberger (dalam Handoko, 2001) dia menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stress kerja juga akan mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi yang tinggi dan tentunya juga akan merugikan. Sehingga ada baiknya jika kita mengenali beberapa faktor penyebab dari stress kerja dan cara mengatasinya supaya bisa berimbang positif terhadap perusahaan, diri kita sendiri maupun rekan kerja. Karyawan yang tertekan secara berlebihan oleh beban perusahaan akan secara tidak langsung mengurangi semangat dan kreativitas dalam bekerja. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut (Phillip L. Rice, 2005) Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Beehr dan Franz (dalam Tarupolo, 2002) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres

yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko, 1997). Menurut (Anoraga, 2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (Gibson dkk , 1996) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan beberapa sumber hal yang paling berpengaruh dalam tekanan kerja atau *job stress* adalah hubungan antar karyawan yang kurang nyaman, namun tidak lepas dari itu pasti masih banyak lagi hal-hal lain yang menyebabkan dari tekanan kerja, dan kemungkinan besar pasti setiap orang atau karyawan akan memiliki pengalaman sendiri-sendiri yang berbeda. Tekanan kerja merupakan tindak balas individu apabila pengetahuan dan kemahiran mereka tidak sepadan dengan tuntutan tugas serta mencapai keupayaan mereka untuk mengendalikan masalah tersebut (Leka et al., 2004). Tekanan kerja adalah satu sifat negatif persekitaran kerja dan satu tindak balas psikologikal terhadap persekitaran yang bahaya dan terancam (Smith, 2001).

Stress kerja akan sangat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaannya, ada banyak hal yang bisa mempengaruhi tekanan kerja pada

seorang karyawan misalnya kecemburuan sosial, terlalu banyak tugas yang dibebankan pada karyawan, kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesulitan beradaptasi atau bergaul pada berbagai tingkat jabatan, hubungan asmara dengan teman sekantor atau persaingan asmara antar rekan kerja, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, serta perbedaan lingkup area kerja dan lingkungan dimana karyawan tersebut berada.

Penelitian yang telah dilakukan (A. Suyunus Adiwibowo, 2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Gouzali Saydam, 2000). Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan.

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Tjiptono, 2006) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut (Nitisemito, 2004) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Wicaksono Bayu, 2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan (A. Suyunus Adibowo, 2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan (Utomo, 2002).

Dalam beberapa hal karyawan dianggap tidak loyal jika tidak mengikuti perintah perusahaan seperti lembur dan bekerja diluar jam kerja (*alibudiman.wordpress.com*). Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal dan dapat mengakibatkan karyawan tidak loyal terhadap pekerjaannya. Ketidak loyalan karyawan timbul karena perusahaan tidak dapat menghargai karyawan dengan baik

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor - faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010). Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi yang memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk berhenti pada di awal bulan bekerja (Rivai, 2011). Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan. Kunci dari prestasi kerja dalam perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan berpengaruh pada prestasi kerja (Ardana dkk, 2012). (Kesuma, 2007) menyatakan suatu lingkungan kerja nyaman dan aman dapat memeberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya. Berbagai faktor yang memberikan pengaruh loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan, 2011). Lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi (Noch, 2007).

Karyawan akan loyal jika perusahaanya memberikan kesempatan untuk belajar, kenyamanan dalam bekerja, pimpinan yang dapat memberikan motivasi dan pada saat yang sama memberikan jalur karir mapan serta tekanan

kerja yang diberikan tidak begitu membebani karyawan. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengambil hati karyawan agar nyaman terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan yang berlaku (Ayu Purnama, 2013). Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan tergantung pada harapan yang dimiliki.

(Siswanto, 2005) berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan. Mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Karyawan berharap mendapatkan gaji yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan kemudian perusahaan memberikan lebih dari harapan karyawan maka dengan sendirinya akan tercipta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan tanpa diminta oleh perusahaan (RT Martiwi, et al 2012) begitu pula sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan karyawan maka loyalitas terhadap perusahaan akan rendah. Kinerja karyawan dapat dikenal dengan seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat

individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

(Sunarto, 2003) menyatakan kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan tentunya diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004).

Karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika kondisi perusahaan, atasan dan teman sejawat saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Bila antara atasan dan bawahan memiliki kepercayaan dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten akan menghasilkan kinerja yang baik. Prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan suatu kepuasan kerja (Ayu Purnama, 2013).

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber– sumber ekonomi secara efektif dan efisien,

disinilah dituntut kerja sama tim yang solid. Popularitas tim dewasa dapat ditunjukkan melalui kinerja tim yang lebih unggul daripada kinerja individu bila tugas menuntut keterampilan ganda (Sopiah, 2008). Dengan organisasi yang telah merestrukturisasi diri akan dapat bersaing dengan efektif dan efisien, berubah menjadi tim yang mampu memanfaatkan bakat karyawan secara lebih baik. Berarti terdapat dampak positif dari kerjasama tim terhadap efisiensi kerja. Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal (Sedarmayanti, 2001). Dalam suatu organisasi efisiensi kerja menjadi salah satu faktor pendorong bagi organisasi yaitu mencapai tujuan bersama. Secara umum evaluasi kerja akan menjelaskan proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya peningkatan produktivitas di masa mendatang. Era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Kerja sama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan

memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan. Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang cukup penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi perusahaan itu sendiri, artinya perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang optimal dengan harga bersaing. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan karyawan, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan. Selain kerjasama tim yang bagus, perusahaan juga harus memikirkan bagaimana terciptanya situasi yang kondusif di dalam suatu tempat kerja. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja selain mengenai kerjasama tim.

(Kesuma, 2007) menyatakan suatu wilayah kerja nyaman dan aman dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya. Berbagai faktor yang memberikan pengaruh loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan,

2011). Wilayah kerja yang diciptakan oleh karyawan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi (Noch, 2007).

Wilayah kerja yang menyenangkan akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi produktif. Salah satu faktor lingkungan yang mendorong kinerja karyawan menjadi semakin produktif adalah pemimpin. Pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, dukungan dan dorongan untuk mencapai target (Ayu Purnama, 2013). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004).

Wilayah kerja juga sangat berpengaruh terhadap kesehatan jiwa tenaga kerja, ciri-ciri sehat jiwa yaitu mampu melaksanakan pekerjaan dengan berbagai masalah yang dihadapi, mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaannya, mampu menghadapi kesulitan secara realistic dan konstruktif, pengaruh wilayah kerja terhadap kesehatan jiwa yaitu dapat berupa rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan kelelahan dan dapat berakibat pada terjadinya kecelakaan kerja, atau dapat berupa emosional stress yang disebabkan oleh factor yang berada pada wilayah kerja seperti hubungan antar manusia dalam wilayah kerja. Hal-hal tersebut dapat di tanggulangi dengani merubah wilayah atau perubahan wilayah ke arah perbaikan yang memenuhi

standar kesehatan kerja, merubah persepsi tenaga kerja terhadap hal-hal yang negatif ke arah positif, meningkatkan daya tahan tenaga kerja terhadap stress. Sedangkan menurut pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom ada 4 (empat) pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*Social Support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*).

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan antara stress kerja dengan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja di PT World Innovative Tellecommunication. Sasaran penelitian adalah karyawan\karyawati yang berada di dua area yakni area kota dan area pinggiran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja di PT World Innovative Tellecommunication?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja di PT World Innovative Tellecommunication.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis .

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembuktian adanya hubungan antara stress kerja dan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja di PT World Inovative Telecommunication, sehingga dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi para pekerja hasil penelitian ini dapat memberi gambaran dan tambahan pengetahuan mengenai hubungan stress kerja dengan loyalitas karyawan ditinjau dari wilayah kerja.

b. Bagi masyarakat luas hasil penelitian ini berguna untuk mengetahui bahwa stress kerja sangat berpengaruh pada loyalitas karyawan di dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan di PT. World Innovative Telecommunication. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) = -0.636 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Sumbangan efektif yang diberikan stress kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 40.4%. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (r^2) yang dihasilkan, yaitu sebesar 0.404.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat stress kerja karyawan di PT. World Innovative Telecommunication tergolong sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan Mean Empirik (ME) yang dihasilkan, yaitu sebesar 51.58 terletak pada rentang antara 51 – 60 pada klasifikasi norma skala stres. Tingkat loyalitas kerja karyawan tergolong tinggi, yang ditunjukkan dengan Mean Empirik sebesar 81.33 yang terletak pada rentang antara 67.2 – 81.6 yang termasuk klasifikasi tinggi.

Dari hasil analisis uji beda, menunjukkan adanya perbedaan loyalitas antara wilayah kerja area kota dan pinggiran. Uji beda menunjukkan hasil yang signifikan yaitu diperoleh nilai t sebesar 4,411 dengan taraf

signifikansi (nilai p) sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini terjadi karena perbedaan penempatan dan insentif yang diperoleh dari perusahaan akan berbeda secara signifikan, maka loyalitas karyawan yang ada di area kota lebih tinggi dibanding di area pinggiran. Daya beli masyarakat yang terpusat juga menjadi salah satu penyebab adanya perbedaan yang signifikan di sini.

. Menurut hasil riset lapangan dapat dijelaskan bahwa perusahaan ini memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi sehingga memotivasi karyawannya. Motivasi yang tinggi secara tidak langsung membuat karyawan memiliki stres kerja yang tinggi sedangkan tingkat kesejahteraan ini membentuk sebuah loyalitas. Secara garis besar di dalam motivasi seorang karyawan terdapat stress kerja yang menjadi salah satu faktor loyalitas.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

- a. Bagi Pimpinan Perusahaan agar dapat meminimalisir stress karyawan dengan cara di antaranya suasana di tempat kerja dibuat agar lebih nyaman agar karyawan merasa betah pada saat bekerja.
- b. Pihak pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih bisa menerima dan membantu karyawan tentang keluhan-keluhan karyawan di tempat kerja, sehingga agar dapat lebih meningkatkan inovasi karir

yang baik dan termasuk cara mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan agar semakin baik loyalitas kerjanya yang telah diberikan.

- c. Pentingnya inovasi kebijakan stress kerja yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan diperusahaan ini rata-rata memiliki loyalitas kerja yang tergolong tinggi.

2. Bagi Karyawan

Bagi Karyawan disarankan agar bersedia memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan dengan sebenar-benarnya sehingga hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian loyalitas kerja yang lain melihat hasil sumbangan efektif sebesar 40.4% yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan lebih baik lagi seperti dikembangkannya lagi faktor-faktor lain untuk mengetahui hubungannya terhadap loyalitas kerja, memperluas populasi yang ada, melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik, maupun melakukan pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aityan SK and Gupta. TKP. 2011. *Challenges of Employee Loyalty in Corporate America*. Jurnal: Business and Economics, Journal Research Article, accepted version, Vol 2, No 2. pp 47-54.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 1994. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : PT. Trigenda Karya.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 137
- Davis M, Eshelmen ER, McKay M. 1995. *Panduan relaksasi dan reduksi Stres*. EGC. Jakarta
- Nitisemito, A.S. 2004, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Rogers, R. E., Li, E. Y., & Shani, A. B. (1987). *Perceptions of Organizational Stress among U.S. Military Officers in Germany: An Exploratory Study*. Group Organization Management, 12(2), 189-207.
- Rohany, N. (2003). *Isu-isu Kaunseling dan Perkembangan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publication and Distributors Sdn Bhd.
- Soenyoto Rais & Benny Soembodo. 1997. *Analisis Jabatan untuk Meningkatkan Efektifita Kerja*. Airlangga press
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet. Ke 8, h. 137
- WHO. 1987. *Psychosocial factors at work*. Geneva