

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Hassira¹, Kasmiruddin²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Riau

e-mail: zirahassira@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus/*sampling total*. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner dan diberikan kepada 109 responden penelitian. Dari 109 kuesioner yang disebar, namun kuesioner yang hanya kembali kepada peneliti dan yang hanya benar – benar terisi secara lengkap keseluruhan sebanyak 80 kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian diuji dengan program SPSS 26 yaitu menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t dan uji F. Hasil uji F diperoleh sig. < 0,05 berarti lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine how much influence the work environment and work stress have on the job satisfaction of nurses at Bangkinang Hospital. For this study, the sampling method used census/total sampling. This study uses primary data sourced from questionnaires and given to 109 research respondents. Of the 109 questionnaires distributed, the questionnaires that were only returned to the researchers and those that were only completely filled in completely totaled 80 questionnaires. The data that has been collected is then tested with the SPSS 26 program, namely using the validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, t test and F test results. The F test results obtained sig. <0.05 means that work environment and work stress have a significant effect on nurse job satisfaction at Bangkinang Hospital. The results of the tests conducted show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, while work stress has a negative and significant effect on job satisfaction.

Keywords : Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Kepuasan kerja menyangkut tentang perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Perasaan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja, apabila tingkat pemenuhan kebutuhan dan keinginan seorang individu terpenuhi maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting lagi yaitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti organisasi. Salah satu tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan juga diharapkan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal yang diberikan oleh karyawan yaitu pemenuhan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya (Sinaga, 2015).

Dessler (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan tertentu yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada masing-masing karakteristik pekerjaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal, di sisi lain Karyawan masih ingin memiliki harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja (Pambudi & Djastuti, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan (Widyaningrum, 2019).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya stres kerja. Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stres saat bekerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Tunjungsari, 2011). Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan sangat merugikan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di RSUD Bangkinang dapat dikatakan sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa faktor yang mengganggu kenyamanan pegawai dalam melaksanakan kegiatan bekerja seperti sirkulasi udara ditempat kerja, udaranya yang kurang segar karena telah bercampur dengan bau-bau, walaupun mungkin pegawai sudah terbiasa dengan hal tersebut tetapi tetap akan merasa terganggu. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai menjadi mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya prestasi dalam bekerja. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang (RSUD) adalah rumah sakit tipe C milik pemerintah daerah kabupaten kampar yang berdiri sejak pemerintahan hindia belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979. Dalam kegiatannya rumah sakit ini berupaya memberikan pelayanan jasa terbaik bagi para pengguna jasanya dengan memberikan kualitas layanan pada semua bidang secara berkesinambungan. Pada perusahaan jasa rumah sakit, perawat merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi pasien karena perawat biasanya berhubungan langsung dengan pasien mulai dari pemeriksaan hingga saat rawat inap di

rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki tenaga kerja perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga tercapai tujuan rumah sakit. Untuk mendapatkan perawat berkinerja baik hal pertama yang harus dilakukan rumah sakit ialah menciptakan kepuasan dalam diri perawat terlebih dahulu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Farida & Hartono (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami karyawan pada umumnya pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi, sehingga harus menjadi perhatian pihak organisasi terutama manajemen personalia.

Menurut Robbins (2008) adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres merupakan suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan pasti ingin merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Priyono (2010) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya.

METODE

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu perawat pada rumah sakit umum daerah Bangkinang Kota, yang beralamat jalan lingkar Bangkinang – Batu Belah, KM 01.

Metode Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah perawat pada RSUD Bangkinang sebanyak 109 orang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus/*sampling total*. Dari 109 kuesioner yang disebar, namun kuesioner yang hanya kembali kepada peneliti dan yang hanya benar benar terisi secara lengkap keseluruhan sebanyak 80 kuesioner.

Hipotesis

H1 : Diduga Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang.

H3 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	P1	0.689	0.219	Valid
	P2	0.724	0.219	Valid
	P3	0.777	0.219	Valid
	P4	0.714	0.219	Valid
	P5	0.797	0.219	Valid
	P6	0.740	0.219	Valid
	P7	0.821	0.219	Valid
	P8	0.706	0.219	Valid
	P9	0.524	0.219	Valid
Stres Kerja	P1	0.733	0.219	Valid
	P2	0.791	0.219	Valid
	P3	0.820	0.219	Valid
	P4	0.803	0.219	Valid
	P5	0.806	0.219	Valid
	P6	0.872	0.219	Valid
	P7	0.571	0.219	Valid
	P8	0.627	0.219	Valid
	P9	0.717	0.219	Valid
	P10	0.720	0.219	Valid
Kepuasan Kerja	P1	0.781	0.219	Valid
	P2	0.764	0.219	Valid
	P3	0.637	0.219	Valid
	P4	0.716	0.219	Valid
	P5	0.782	0.219	Valid
	P6	0.803	0.219	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki r_{hitung} > r_{tabel}. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

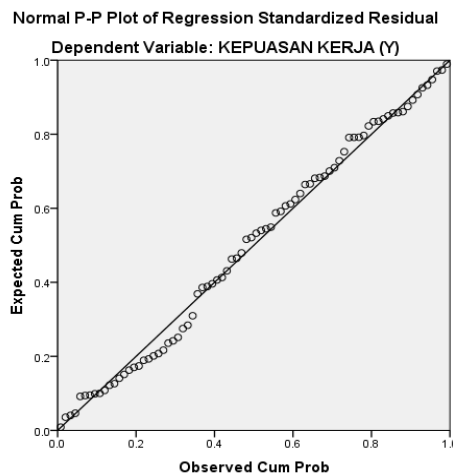
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>
Lingkungan kerja	0,885
Stres Kerja	0,911
Kepuasan kerja	0,842

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki cronbach's alpha diatas 0,60. Maka kuesioner dikatakan reliabel dan bisa digunakan untuk pengambilan data.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji didapati gambar diatas, apabila pola mengikuti garis diagonal maka bisa dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

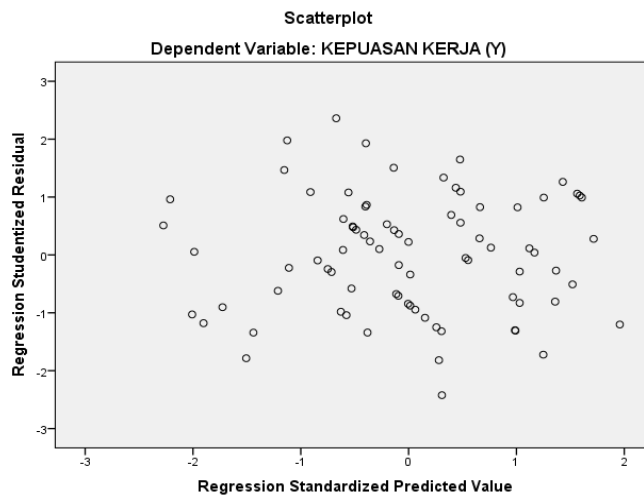
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,052	2,032		8,883	,000		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	,314	,043	,529	7,307	,000	,733	1,365
STRES KERJA (X2)	-,191	,032	-,432	5,966	,000	,733	1,365

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance >0.1 yaitu nilai tolerance variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai yang sama sebesar 0.733 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 yaitu nilai variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki VIF yang sama besar 1,365. Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik – titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu secara tersebar baik diatas maupun kebawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	18,052	2,032		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	,314	,043	,529	7,307	,000
STRES KERJA (X2)	-,191	,032	-,432	-5,966	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Nilai konstanta (a) adalah 18,052, Ini dapat diartikan jika nilai lingkungan kerja dan stres kerja nilainya nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 18,052. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,314. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,314. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) adalah -0,191. Ini dapat diartikan bahwa setiap meningkatnya stres kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,191.

Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji T
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,052	2,032		8,883	,000
LINGKUNGAN KERJA (X1)	,314	,043	,529	7,307	,000
STRES KERJA (X2)	-,191	,032	-,432	-5,966	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Uji t berguna dalam memastikan dampak variabel bebas (x) pada variabel (Y) secara parsial. Mengacu pada data, ditemukan bahwasanya lingkungan kerja (X1) dengan tingkat sig. < 0,05 dan t_{hitung} sebesar (7,307) > t_{tabel} (1,664). Pada stres kerja (X2) dengan nilai sig. < 0,05 dan t_{hitung} sebesar (-5,966) < t_{tabel} (1,664) yang artinya seluruh variabel berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) secara parsial.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645,667	2	322,834	91,484	.000 ^b
Residual	271,720	77	3,529		
Total	917,388	79			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk df = 77 adalah sebesar 3,12. Nilai F hitung sebesar 91,484 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang diperoleh dari uji simultan (uji F) menandakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai F hitung 91,484 > F tabel 3,12 dengan sig 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dengan hasil ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu "Diduga Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD bangkinang" dapat diterima. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Moch Ghasi Ardiantoro (2016) dengan hasil penelitian yang serupa.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai thitung sebesar 7,307 > ttabel 1,664 dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang akan timbul. Maka dengan hasil ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang” dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi Septian Dwi Pangestu (2017) dengan hasil penelitian yang serupa.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai thitung sebesar (-5,966) < ttabel (1,664) dengan sig 0,000 < 0,05. Artinya stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang” dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fagar Fertiwi Fardah (2020) dengan hasil penelitian yang serupa.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi keduanya memiliki pengaruh yang berlawanan yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Dan semakin meningkat stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya, begitupun sebaliknya.

Bagi peneliti selanjutnya, untuk penelitian yang akan mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinaga, dewi siska. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RS. HKBP Balige, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara). 2(2), 1–14.
- Dessler, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources. Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma) | Pambudi | Jurnal Studi Manajemen Organisasi. Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol16 No 2(2019), 16(2), 45–54. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39388/19979>
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. ubhara manajemenpress. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. 1(1), 1–14.
- Nitisemito, Alex S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unmuh Ponorogo Press (1st ed.).
- Robbins, Stephen P., (2008), Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Luthans, F. (2010). Organizational Behavior. In Kitap (12th ed., Vol. 12, Issue 1).

Priyono. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. In Zifatama.