

## **Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita**

**Ella Dona Fita<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *The study aims to determine Relations the work family conflict of job stress with the nurse women in hospitals. A. Wahab Sjahranie. The study consists of two variable, the dependent variable job stress and independent variables work family confict. Sampling technique using purposive sampling. The Sample in this study were in hospitals. A. Wahab Sjahranie 52 people. Data analysis technique used is the test method of Pearson product moment. The results showed there is positive relationship and significant Relations the work family conflict of job stress with the value correlation coefficient = 0.637, p = 0.000 Which means more high work family conflict, the higher the job stress, otherwise Increasingly Low work family conflict so increasingly more low job stress.*

**Keywords:** *Job stress, Work family conflict*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan konflik pekerjaan keluarga stres kerja dengan perawat wanita di rumah sakit. A. Wahab Sjahranie. Penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen stres kerja dan variabel independen work family confict. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berada di rumah sakit. A. Wahab Sjahranie 52 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji product moment dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konflik keluarga pekerjaan dengan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi = 0,637, p = 0,000 yang berarti semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan, semakin tinggi stres kerja, sebaliknya konflik keluarga pekerjaan semakin rendah sehingga semakin stres kerja yang lebih rendah.

**Kata kunci:** Stres kerja, Konflik keluarga pekerjaan

---

<sup>1</sup> Email: eldonfit@gmail.com

## PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan yang diberikan ditentukan nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Selayaknya jasa industri pelayanan menaruh perhatian besar dan menyadari bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan pula oleh kualitas berbagai komponen pelayanan termasuk keperawatan dan sumber daya manusianya (Dramawan, 2008). Sebanyak 90 persen dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan.

Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan pada rumah sakit lebih jauh lagi perawat merupakan staf kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A.Wahab Sjahanie melaksanakan sistem kerja shift yang terbagi atas tiga waktu yaitu pukul 07.30 - 14.30, pukul 14.30 - 21.30 dan pukul 21.30 - 07.30. berdasarkan wawancara pada tanggal 2 februari 2016 perawat mengeluhkan tentang pembagian waktu antara rumah tangga dan pergantian *shift* yang tidak menentu, apalagi ketika mendapat *shift* malam hari pola tidur terganggu karna *shift*, begitu juga dengan pola makan merasakan lapar pada dini hari, karna tubuh merasa tidak enak akhirnya membuat emosi tidak stabil. terkadang perawat juga harus berhadapan dengan sikap pasien yang emosional. Tugas-tugas yang begitu banyak serta monoton menjadi stresor bagi perawat.

Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah A.Wahab Sjahanie tidak hanya wanita tunggal atau yang belum menikah tetapi ada juga yang telah berumah tangga. Perawat yang bekerja dan telah berumah tangga, mereka akan menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Dimana mereka harus mampu menyeimbangkan waktu, tenaga dan pikiran antara keluarga dan pekerjaan. perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah. Hal ini disebabkan, sebagai

seorang wanita yang telah menikah, wanita memiliki tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sedangkan wanita yang belum menikah hanya mengurus dirinya sendiri.

Stoner (dalam Pratama, 2010) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu antara lain adalah *time pressure*, *Family size* dan *support*, *Marital and life satisfaction* dan *Size of firm*, *time pressure* adalah semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga. Seperti yang telah dijelaskan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah *time pressure*, faktor ini merupakan bagian dari kondisi kerja yang dapat mengakibatkan sulitnya menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga yaitu *shift* kerja. Dimana *shift* kerja memiliki efek terhadap fisiologis (kualitas tidur rendah, kapasitas fisik maupun mental turun, gangguan saluran pencernaan), psikologis, sosial maupun gangguan performansi kerja. Salah satu pengaruh *shift* dalam lingkungan sosial adalah berkurangnya interaksi dengan keluarga sehingga hal ini akan menimbulkan konflik dalam diri perawat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Stres kerja

Menurut Wijono (2010) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stress kerja.

Menurut Marihot (2002) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosi 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.

Marihot (2002) mengelompokan gejala-gejala stres kerja menjadi tiga yaitu, a. Tanda- tanda suasana hati (*mood*) Berupa, cemas, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah, menjadi gugup. b. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) Berupa jari- jari

dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat c. Tanda- tanda organ- organ dalam badan (*viseral*) Berupa perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak keringat.

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menurut Robbins (2006) Faktor lingkungan adalah keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Faktor organisasi salah satu contoh adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi, hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Faktor individu adalah faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan.

### **Konflik Peran Ganda**

Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. wanita tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu tidak dapat diabaikan karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang disyahkan oleh masyarakat.

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Triaryati, 2003) konflik peran ganda atau pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Triaryati, 2003) aspek-aspek konflik peran ganda yaitu, tekanan sebagai orang tua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Tekanan perkawinan, tekanan

perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Campur tangan pekerjaan, campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya

Menurut Puspitawati (2009) Faktor-faktor yang biasanya menjadi sumber persoalan bagi para ibu yang bekerja dapat dibedakan sebagai berikut a. Faktor Internal Yang dimaksud dengan faktor internal adalah persoalan yang timbul dalam diri pribadi wanita yang bekerja tersebut. b. Faktor eksternal 1). Dukungan suami, dukungan suami diterjemahkan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang positif, contohnya, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga 2). Kehadiran anak, masalah pengasuhan terhadap anak, biasanya dialami oleh wanita yang bekerja yang mempunyai anak kecil/balita. 3). Masalah pekerjaan ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problema sosial-politis di tempat kerja c. Faktor relasional, kurangnya waktu interaksi suami dan istri akibat sedikitnya waktu bersama dan berkomunikasi di rumah dapat menyebabkan persoalan dalam rumah tangga.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiono, 2006). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam yaitu skala stres kejadian konflik peran ganda. Skala stres kerja disusun berdasarkan alat ukur DASS. Skala konflik peran ganda disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Frone, Russell & Cooper (dalam Triaryati, 2003) yaitu tekanan sebagai orang tua,

tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan. Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan dianalisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotetis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis korelasi pearson (*product moment*) menggunakan progam SPSS 22.00 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana resiliensi pada orang tua yang memiliki anak *down syndrome* di SLB Negeri Tanjung Selor serta untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi resiliensi pada orang tua yang memiliki anak *down syndrome*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 4 orang dengan ciri subjek yang terlibat sebagai berikut ayah dan ibu yang memiliki anak yang mengalami *down syndrome* yaitu JN, AV, DR dan HN. Penelitian ini dilakukan di dua tempat berbeda yaitu di SLB Negeri Tanjung Selor dan di rumah subjek dengan durasi yang berbeda-beda selama empat kali pertemuan.

Berdasarkan hasil wawancara, saat awal mengetahui anaknya terkena *down syndrome*, JN merasa tidak menerima hal itu, ditunjukkan dengan sikap subjek yang malu, sedih, merasa binggung dan bahkan sempat tidak saling komunikasi dengan suami subjek. Selain itu JN merasa masih sering merasa sedih jika melihat anak-anak lain yang normal di dibandingkan anaknya yang mengalami *down syndrome*. Subjek juga mengaku jarang mencari informasi, bahkan subjek JN tidak pernah mencari informasi kepada psikolog, subjek hanya bertanya mencari informasi kepada pihak SLB. Hal tersulit yang dirasakan subjek JN adalah omongan orang-orang baru yang berada di tempat umum dan pandangan orang lain yang melihat aneh kepada anaknya. Akhirnya seiring berjalannya waktu dan dukungan yang di berikan keluarga terutama suami dan ibu subjek, JN mampu menerima keadaan anaknya dan memperhatikan anak-anaknya,

Geniofam (2010) menyatakan bahwa peran serta orang tua dalam memberikan penanganan kepada anak *down syndrome* secara tepat, terarah, sedini mungkin dan memberi rasa kasih sayang amatlah penting bagi perkembangan anak, serta dapat memberikan kesempatan besar pada anak agar dapat hidup mandiri di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara, AV awal mengetahui anaknya terkena *down syndrome*, AV merasa tidak mengerti akan hal apa yang terjadi kepada anaknya, subjek merasa binggung, stress, sedih, merasa marah dan bahkan subjek merasa ketakutan untuk membayangkan bagaimana kehidupan anaknya di masa depan dengan kondisinya yang mengalami *down syndrome*. Selain itu AV dan keluarga juga sempat merasa terpukul dengan keadaan anaknya. subjek pada awalnya merasa malu dan menghindari orang-orang yang subjek kenal namun belum memahami kondisi anaknya.

Orang tua mengungkapkan reaksinya dengan cara memperlihatkan perasaan sedih, marah dan malu. Perasaan seperti ini terkadang naik turun antara harapan dan keputusan, terkadang sedih, optimis, dan perasaan pasrah kepada kenyataan (Gunarhadi, 2005).

Subjek AV mendapat semangat dan dukungan yang diberikan keluarga dan kerabat dengan memberikan motivasi kepada subjek, memberikan informasi yang subjek butuhkan, serta selalu ada disaat AV memerlukan tempat untuk mencurahkan isi hati. Namun tempat terbaik untuk bercerita tentang masalah subjek adalah suami subjek. AV mampu menerima keadaan anaknya dan memperhatikan anak-anaknya, AV memiliki peran yang penting dalam mengembangkan potensi pilihan anaknya, subjek juga merawat serta menjaga dan memperdulikan kemandirian anaknya seperti mengajari mengganti baju, dan selalu berusaha sosialisasi kepada lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah.

Keluarga yang memiliki anak dengan diagnosa *down syndrome* akan melalui proses tertentu yang memungkinkan mereka untuk bertahan dan beradaptasi hingga mereka dapat menjadi sebuah keluarga yang resilien. Ada pula reaksi orangtua yang kecewa dan merasa bahwa anaknya berbeda dengan anak-anak yang lain. Resiliensi dapat diartikan untuk menggambarkan bagian positif dari perbedaan individual dalam dalam respons seseorang terhadap stres dan keadaan yang merugikan. (Desmita 2012).

Berdasarkan hasil wawancara, saat mengetahui anaknya terkena *down syndrome*, DR mengatakan sangat berat menjalani hidup, sulit untuk mempercayai bahwa anaknya tidak terlahir dengan normal seperti anak-anak yang lain, ditunjukkan dengan sikap subjek sedih dan kasihan terhadap anaknya. Hal tersulit yang dirasakan subjek DR adalah rasa kecewa DR yang mengetahui bahwa anaknya mengalami *down syndrome* dan keadaan istrinya yang sangat buruk pasca melahirkan anak *down syndrome*, dan rasa binggung subjek terhadap pertanyaan

orang-orang terdekatnya mengenai masalah anaknya dan juga perilaku anaknya yang berubah-ubah merupakan kesulitan tersendiri bagi subjek. Akhirnya seiring berjalannya waktu, dukungan dan semangat yang di berikan keluarga terutama kakak kandung dan adik kandung subjek serta istrinya, DR mampu menerima keadaan anaknya dan memperhatikan anak-anaknya.

DR tidak merasa marah pada orang-orang yang berpandangan buruk terhadap anaknya subjek memilih untuk sabar dan ikhlas, namun subjek mengaku belum pernah mengalami hal buruk bersama anaknya tapi jika ada orang lain yang bertindak tidak sopan dan kurang ajar terhadap anaknya subjek DR akan menegur orang tersebut. DR tidak menyalahkan siapapun atas kejadian yang menimpa anaknya, DR berfikir jika semua yang terjadi karena Allah memiliki maksud dan rencana terbaik untuk anaknya yang mengalami *down syndrome* sehingga DR bisa ikhlas menerima dan mensyukuri apa yang telah ditakdirkan. Selain itu DR tetap selalu berusaha untuk membahagiakan keluarganya yaitu anak dan istrinya dan mendukung kehidupan anaknya untuk bisa lebih baik lagi kedepannya.

Tingkat penerimaan orang tua dalam menerima anak dengan problematika *down syndrome* sangat dipengaruhi oleh tingkat kestabilan dan kematangan emosi. Pendidikan, anggota keluarga, dan struktur dalam keluarga. Penerimaan diri terhadap seorang anak merupakan refleksi dari penerimaan diri subjek sendiri. Ayah yang mempunyai penerimaan diri yang baik maka dapat dengan mudah menerima kekurangan anaknya, begitu pula sebaliknya yang menjadikan subjek memiliki kemampuan resilien menjadi lebih baik (Rizkiana, 2009).

HN merupakan subjek keempat dari penelitian ini, Berdasarkan hasil wawancara, saat mengetahui anaknya terkena *down syndrome*, HN mengatakan sangat sedih melihat keadaan anaknya yang mengalami *down syndrome*. Subjek mengaku sulit mendapatkan informasi mengenai masalah anaknya. Karena kurangnya sarana yang ada. Hal tersulit yang dirasakan subjek HN adalah rasa sedih dan kasian saat mengetahui bahwa anaknya mengalami *down syndrome* dan juga perilaku anaknya yang kurang aktif untuk belajar dan bergerak melakukan kegiatan merupakan kesulitan bagi subjek. Akhirnya seiring berjalannya waktu, dukungan dan semangat yang di berikan keluarga terutama istri HN karena subjek merupakan pendatang yang tidak punya keluarga, HN mampu menerima keadaan anaknya dan memperhatikan anak-anaknya.

HN tidak merasa marah dan melakukan tindakan yang berlebihan pada orang-orang yang berpandangan buruk terhadap anaknya, bahkan subjek dengan pasarah membiarkan orang lain untuk berpikir buruk terhadap anaknya Karena subjek merasa itu adalah hak setiap orang untuk menilai anaknya. HN lebih memilih untuk sabar dan ikhlas, dan tidak terlalu memikirkan pendapat orang lain terhadap kekurangan anaknya. HN tidak menolak dengan kondisi yang terjadi pada anaknya di karenakan sejak awal subjek sudah ikhlas dengan kondisi anaknya yang mengalami *down syndrome*. HN berfikir jika semua yang terjadi karena Tuhan memiliki jalan tersendiri untuk anak dan keluarganya. DR bisa ikhlas menerima dan mensyukuri apa yang telah ditakdirkan kepada anaknya.

Konsep resiliensi didasari oleh kapasitas kemampuan individu untuk menerima, menghadapi dan mentransformasikan masalah-masalah yang telah, sedang dan akan dihadapi sepanjang kehidupan individu. Resiliensi dapat digunakan untuk membantu individu dalam menghadapi dan mengatasi situasi sulit serta dapat digunakan untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas hidupnya (Widuri,2012).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada penelitian ini, bahwa keempat subjek merupakan orang tua dengan anak *down syndrome* yang memiliki kemampuan khusus dalam bertahan dari masalah-masalah yang timbul, keempat subjek memiliki resiliensi yang cukup baik terlihat dari bentuk karakteristik resiliensi masing masing subjek yang baik serta faktor-faktor yang membuat subjek menjadi individu yang positif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif atau berbanding lurus antara antara peran ganda dengan stres kerja kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Hal ini dapat dimaknakan, semakin tinggi peran ganda yang dialami perawat RSUD. A. Wahab Sjahranie maka semakin tinggi pula stres kerja mereka sebaliknya semakin rendah peran ganda yang dialami perawat semakin rendah pula stres kerja perawat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada RSUD.A. Wahab Sjahranie terutama perawat wanita yang sudah menikah diketahui bahwa sebagian karyawan mengalami konflik peran ganda dan stres kerja, oleh sebab itu instansi rumah sakit diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan perawat wanita, khususnya yang telah berkeluarga seperti, waktu kerja yang fleksibel untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat jadwal kerja alternatif dan kebijakan ijin keluarga. Dengan kebijakan tersebut, diharapkan stres kerja karyawan yang merupakan dampak dari peran ganda dapat diminimalisir.
2. Berdasarkan penelitian, mayoritas karyawan wanita yang bekerja RSUD A.Wahab Sjahranie mengalami stres kerja, yang berarti terdapat sebuah ketidak-cocokan harapan antara kontribusi dalam satu peran yaitu antara pekerjaan dengan peran lainnya yaitu sebagai ibu rumah tangga, maupun sebaliknya. Oleh karena itu, wanita sebaiknya dapat mengelola waktu dalam menjalankan perannya sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga. Serta selalu mengkomunikasikan kondisi yang dialami dengan pihak keluarga (suami) maupun dengan pihak organisasi (rekan kerja dan pimpinan).
3. Pada penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan aspek yang sesuai dengan indikator permasalahan dan mencari lebih dalam faktor apa yang menjadi masalah pada perawat RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda sehingga lebih mudah dalam penyusunan angket.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, 85 – 96.
- Pratama, M.Y. (2010). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja. Skripsi. Falkutas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Rasmund. (2004). *Stress Koping dan Adaptasi*. Jakarta: CV.Sagung Seto
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi 8* Hall. Jakarta: Prentice.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, PT. Intan sejati, Klaten.
- Santrock, J. W. 2002. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Spears, A. (2008). *Work Related Stress*.Victoria: Health and Safety Executive Inc.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.