

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PENERBANG POLRI PADA DITPOLUDARA KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI

Oleh : Mochammad Ramdan Perdana* dan Yunita Wahyuningtyas

ABSTRACT

Abstrack: This study aims to look at the effect of stress and motivation on the performance of members of the National Aviation Pilots on the Directorate of Politics and Human Rights Baharkam. The research method used was a survey method. The research respondents were 100 members who were being placed in the Polri Police Academy Baharkam Ditpoludara. The results of the study showed that although the Stress and Motivation variables were jointly affected by the performance of members of the National Aviation Pilots in the Indonesian Police Headquarters of the Polark. However, only partially one variable (Motivation) is significant for Polri Aviator Pilots Members at the Polri Korpolaairud Baharkam Police Department, and this also makes Motivation the dominant variable. Technically, stepwise it can be seen that the motivation variable (X2) is more dominant (more instrumental) in the Performance of Polri Aviation Members in the Polytechnic Air Force Headquarters Baharkam than the Stress variable (X1).

From the testing of the hypothesis shows that the significance with Alpha (Alpha) is far below 5%, thus H1 is accepted which means that there are influences of variables X1 and X2, together with Y variables or in other words performance formation variables are influenced simultaneously by stress variables and motivation. Based on these findings, the existing Motivation Factor has a very strong influence on the Performance of Polri Aviation Pilots in the Polri Police Headquarters, and improvements in the provision of continuous motivation will contribute well to improving the quality of work of Polri Aviator Pilots in the Polri Ditpoludara Baharkam Polri.

As for the other variables, the member stress variable is apparently not dominant in improving the performance of members of the National Aviation Pilots in the Polri Police Headquarters Baharkam. Therefore, it is necessary to further examine whether the current program has been effective in reducing stress or vice versa.

Keywords: Stress and Motivation on Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi individu tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai

seorang pimpinan, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara pimpinan dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi.

Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

tetapi tidak dapat dipastikan. Organisasi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana Anggota kepolisian dan pimpinan bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan Anggota kepolisian pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang Anggota kepolisian akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang Anggota kepolisian bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok Anggota kepolisian dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Stress

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63) 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.

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000:9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

B. Konsep Motivasi

Menurut Martoyo (1996:153). Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Menurut Robbins oleh alih bahasa Benyamin Molan (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Drs. The Liang Gie dalam Martoyo (1996:155). Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini anggota untuk mengambil tindakan – tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang – orang atau anggota agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang – orang tersebut.

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai (2003:455). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

C. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berguna, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para anggota, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi anggota.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengendalikan anggota kearah yang lebih baik. Anggota yang dinilai diharapkan mampu mengetahui kemampuan diri dan dapat mengoreksi kesalahan yang dibuatnya.

Ghorpade dan Chen (1995) dalam Olivia Fachrunissa (2004:195) dalam penilaian kinerja merupakan saran untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasinya dan untuk mengembangkan diri sendiri.

Fisher et.al (1993) dalam Olivia Fachrunissa (2004:199) Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana kontribusi anggota terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode waktu tertentu, salah satu tujuan kinerja yang diharapkan adalah diketahuinya kinerja anggota.

Milkovich dan Boudreau (1994) dalam Olivia Fachrunissa (2004:199) penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja anggota, sedangkan kinerja anggota siartikan sebagai suatu tingkatan anggota memenuhi persyaratan kinerja yang ditentukan. Hakekat penilaian kinerja sebagai kegiatan mengelola kinerja anggota adalah pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang anggota.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan faktor stress dan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Penerbang pada KORPS POLAIRUD BAHARKAM POLRI.

HASIL

Dari hasil analisa regresi linier dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS terlihat bahwa semua variabel independent (Stress dan Motivasi) mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel dependent (Kinerja). Tetapi pada tabel yang sama juga terlihat adanya korelasi antar variabel independent, hal ini mungkin dapat mengganggu analisa regresi berganda. Namun demikian karena hubungannya tidak sempurna, maka analisa regresi berganda masih tetap dapat dilakukan untuk memprediksi koefisien regresi berganda (Sumodiningrat, 1995).

Dengan menggunakan software computer SPSS Versi 20.00 didapatkan hasil analisa regresi berganda berikut ini, sedangkan hasil keseluruhannya dapat dilihat pada tabel 5.8.

Persamaan regresi berganda linier :

$$Y = 15.126 + 0.191 X_1 + 0.433 X_2$$

Tabel 5.8

Tabel Model Summary dan Anova

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .328 ^a | .108 | .089 | 6.941 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress

| Source of Varians | SS | df | MS | F Value | p sig |
|-------------------|--------|----|---------|---------|-------|
| Regression | 15.126 | 2 | 281.990 | 5.853 | 0.004 |
| Residual | 0.191 | 97 | 48.183 | | |
| Total | 0.433 | 99 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil analisa regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa : secara bersama-sama variabel-variabel independent (Stress dan Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel dependent (Kinerja). Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai F yang cukup significant pada $p = 0.005$. Akan tetapi dengan R^2 (koefisien determinasi) yang tidak terlalu tinggi yaitu 0.108 atau 10.8% yang berarti bahwa kontribusi nilai-nilai variabel tersebut (X_1 dan X_2) terhadap perubahan nilai-nilai variabel dependent (Y) hanya 10.8 % yang berarti pula bahwa tingkat prediksi stress dan motivasi secara bersama-sama untuk memprediksi nilai-nilai kinerja Anggota Korpolaairud hanya 10.8 %, sedangkan sisanya (89.2%) masih dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti atau *error* (pengaruh random). Jadi hal ini mungkin akan memberikan dampak terhadap tingkat akurasi model secara linier di dalam memprediksi kinerja Anggota kalau terjadi perubahan-perubahan dalam variabel predictur (independent). Namun demikian terlepas dari R^2 sebagai ukuran ketepatan model, hasil regresi berganda di atas masih tetap dapat dipakai untuk meramalkan Kinerja Anggota yang terbentuk. Tidak tingginya koefisien determinasi (R^2) nampaknya juga dibarengi oleh banyaknya koefisien regresi parsial yang tidak signifikan seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t pada tabel berikut :

Tabel 5.9

Tabel Koefisien Regresi

| Variabel | Koefisien Regresi (β) | Standar Error | t | p sig |
|--------------------|-------------------------------|---------------|-------|-------|
| (Konstant) | 15.126 | 5.992 | 2.830 | 0.006 |
| Stress (X_1) | 0.191 | 0.141 | 1.359 | 0.177 |
| Motivasi (X_2) | 0.433 | 0.148 | 2.923 | 0.004 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas jelas bahwa secara parsial hanya variabel Motivasi (X_2) yang signifikan pada $p \leq 0.05$. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh adanya multicollinearitas seperti yang ditunjukkan pada analisa korelasi linier (terlampir), sehingga meskipun uji F signifikan dengan R^2 yang tidak tinggi (sedang) tetapi secara individu/parsial banyak variabel independent yang tidak berpengaruh signifikan.

Kondisi model di atas jika dianalisis lebih lanjut dengan teknik *backward* (terlampir) ternyata mengeluarkan variable X_1 (variable Stress) model tetap signifikan dengan F yang semakin rendah namun tetap secara parsial masing-masing variabel independent signifikan tetapi R^2 relatif sama yaitu sebesar 9,1%.

Jadi secara analisis dapat disimpulkan bahwa efektifnya secara berganda maupun secara parsial bahwa kinerja lebih disebabkan oleh faktor-faktor Motivasi (X_1). Hal ini diperkuat juga oleh hasil analisis regresi dengan menggunakan teknik *stepwise* (terlampir) bahwa variabel-variabel yang dominan dan signifikan adalah variabel X_1 (Motivasi).

Pengujian Hipotesis Penelitian

1) Pengujian Koefisien Regresi Berganda

$H_0 : b_1 = b_2$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$H_1 : b_1 \neq b_2$ (ada pengaruh X_1 bersama-sama terhadap Y)

Dari hasil print out SPSS Versi 15.00 didapatkan hasil uji F = 5.853 (tabel Anova), maka H_0 ditolak pada p (Alpha) = 0.005. Hasil uji ini menunjukkan bahwa signifikansi dengan α (Alpha) jauh di bawah 5%, dengan demikian H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 , secara bersama-sama terhadap variabel Y atau dengan kata lain variabel pembentukan kinerja dipengaruhi secara serempak oleh variabel stress dan motivasi. Hanya saja di dalam model linier, terlihat 1 variabel yang mempunyai koefisien regresi yang dominan yaitu variabel motivasi (X_2), dengan demikian keduanya dapat dikatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Anggota Korpolaairud (Y).

Kondisi di atas diperkuat lagi dengan analisa regresi dengan menggunakan teknik backward maupun teknik *stepwise* dan juga hasil pengujian regresi parsial yang akan diuraikan berikut ini.

2) Pengujian Koefisien Regresi Parsial

a) $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$$t_{\text{hit}} = \frac{0.191}{0.141} = 1.359 \text{ (tabel 5.8)}$$

H_0 diterima pada p (alpha) = 0.177. Jadi variabel stress tidak berpengaruh nyata pada α jauh di bawah 5% terhadap kinerja.

b) $H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh X_2 terhadap Y)

$$t_{\text{hit}} = \frac{0.433}{0.148} = 2.923 \text{ (tabel 5.8)}$$

H_0 ditolak pada p (alpha) = 0.004. Karena α sangat kecil maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja Anggota Korpolaairud (Y).

Dengan demikian dari hasil analisis regresi baik secara berganda maupun secara parsial dapat dikatakan bahwa secara efektif hanya dua variabel motivasi (X_2) yang berpengaruh nyata linier baik secara bersama-maupun secara parsial terhadap variabel Kinerja Anggota Korpolaairud. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapatlah terjawab bahwa kedua variabel penelitian memang secara serempak mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kinerja Anggota Korpolaairud dan hal ini sekaligus membuktikan hipotesis penelitian. Akan tetapi secara parsial hanya satu variabel saja (Motivasi) yang signifikan terhadap Kinerja Anggota Korpolaairud, dan hal ini sekaligus menjadikan Motivasi sebagai variabel yang dominan. Secara teknik *stepwise* terlihat bahwa variabel motivasi (X_2) lebih dominan (lebih berperan) dalam pembentukan kinerja Anggota Korpolaairud dibandingkan dengan variabel Stress (X_1).

KESIMPULAN

Meskipun secara bersama-sama variabel Stress dan Motivasi terhadap kinerja Anggota Penerbang pada Korps Polairud Baharkam Polri. Namun secara parsial hanya satu variabel saja (Motivasi) yang signifikan terhadap Kinerja Anggota Penerbang pada Korps Polairud Baharkam Polri dan hal ini sekaligus menjadikan Motivasi sebagai variabel yang dominan. Secara teknik *stepwise* terlihat bahwa variabel motivasi (X_2) lebih dominan (lebih berperan) dalam Kinerja Anggota Penerbang pada Korps Polairud Baharkam Polri dibandingkan dengan variabel Stress (X_1).

Dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi dengan α (Alpha) jauh di bawah 5%, dengan demikian H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 , secara bersama-sama terhadap variabel Y atau dengan kata lain variabel pembentukan kinerja dipengaruhi secara serempak oleh variabel stress dan motivasi.

Dari pembahasan pada sub bab sebelumnya mengenai variabel stress dapat dikatakan bahwa timbulnya stress di sebabkan karena kurang memahaminya kita sebagai umat muslim mengenai apa yang menjadi tanggungjawab individu dalam bekerja. Karena hakikat pekerjaan sesungguhnya

adalah bagian dari ibadah yang tidak dapat di lepaskan dari peran individu sebagai khalifah di muka bumi.

Adapun dalam kaitannya dengan motivasi sebagai pembentuk kinerja Anggota Penerbang pada Korps Polairud Baharkam Polri, ternyata para Anggota sudah memiliki pemahaman mengenai manajemen stress. Dimana dari hasil penelitian di temukan bahwa variable yang paling dominan dalam pembentukan kinerja adalah motivasi kerja Anggota Penerbang pada Korps Polairud Baharkam Polri itu sendiri. Dengan demikian program yang saat ini telah dijalankan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk mengurangi Stress para Anggota sudah tepat dan dapat ditindaklanjuti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkinson Rita. L., dkk. 1987. Pengantar Psikologi. Batam : Interaksara.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anoraga Pandji, 2001. Psikologi Kerja. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Anoraga Pandji & Suyati Sri, 1995. Psikologi Industri Dan Sosial. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- As'ad Moh, 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- Bacal Robert, 2002. Performance Management. Jakarta : PT. SUN.
- Cushway Barry, 2002. Human Resource Management. Jakarta : PT. Gramedia.
- Cooper Cary & Makin Peter, 1995. Psikologi Untuk Manajer. Jakarta : Arcan.
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. Stress Management Yang Sukses. Jakarta : Kesain Blanc.
- Cowling Alan & James Philip, 1996. The Essence Of Personnel Management And Industrial Relations. Yogyakarta : Andi.
- Doelhadi E.M.A. Subekti, 1997. Strategi Dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stress. Jurnal Anima, 48 : 378-392. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Dwiyanti Endang, 2001. Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 73-84. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fawzi Indra Lestari, 2002. Stres Kerja Pada Programmer Komputer di Lingkungan Kerja Bank. Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya, 2-3 Agustus.
- Ferdinand Augusty, 2002. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Finn Peter, 2000. Summary of Citing Internet Sites. On The Job Stress In Policing Reducing It, Preventing It (Online), (<http://www.ncjrs.org/pdffiles1/jr000242d.pdf>, diakses 25 Juni 2003).
- Fraser, T.M. , 1992. Stres dan Kepuasan Kerja. Jakarta : PT. Sapdodadi.
- Furtwengler. Dale., 2000. Penilaian Kinerja. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali Imam & Castellan N. John. 2002. Statistik Nonparametrik. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Cholichul, 2002. Pengaruh Interdependensi Tugas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Makalah disajikan dalam Seminar Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Airlangga Surabaya, 2-3 Agustus.
- Handoyo Seger, 1998. Model McGrath Sebagai Penjelasan Hubungan Antara Stres Pekerjaan dan Performance. Jurnal Anima, 51 : 250-259. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Handoyo Seger, 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hariyanto V. Heru, 1997. Mengelola Konflik di Dalam Organisasi. Jurnal Anima, 47: 207-279. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hariyanto V. Heru, 1997. Motivasi dan Kesehatan Mental. Jurnal Anima, 48: 369-377. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2003. Organisasi Dan Motivasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iswanto Yun, 2002. Summary of Citing Internet Sites. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank (Online),(<http://202.159.18.43/Js1/111yun.htm>, diakses 26 September 2002).

- Kerlinger Fred N., 2000. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kong Dolores, 1999. *Summary of Citing Internet Sites. Job Stress Linked To Heart Disease, Other Health Problems, Studies Say* (Online), (<http://www.jsonline.com/alive/family/aug99/sci-stress-art-bos083099.asp>, diakses 25 Juni 2003).
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margiati Lulus, 1999. *Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 71-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Masithoh Nurul, 1998. *Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional Pada Perusahaan Sepatu Yang Go Public Di Jawa Timur*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyono, dkk, 2001. *Stres Psikososial Pada Pekerja Wanita Status Kawin Di PT. Tulus Tritunggal Gresik*. *Jurnal Penelitian Dinamika Sosial*, 2 : 12-18. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moekijat, 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya
- Nimran Umar, 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Prawirosentono Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rini Jacinta F., 2002. *Summary Of Citing Internet Sites. Stres Kerja* (Online), (<A:\e-Psikologi.htm>, diakses 26 September 2002).
- Robbins Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sa'adah Lailatus, 2000. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Fabrikasi Pada PT. Swadaya Graha Gresik (Semen Gresik Group)*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Santoso Singgih, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Srimulyo Koko, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadaya Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumintardja Elmira. N, 1997. *Pengembangan Model Life Skills Training – Penanggulangan Stres Kerja (Suatu Alternatif Program Intervensi Psikologik di Lingkungan Kerja)*. *Jurnal Psikologi*, 3 : 90-105. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Suprihanto John, 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutanto Desy Widiyanti, dkk., 1999. *Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kecelakaan Kerja*. *Jurnal Anima*, 54 : 115-138. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Thoyib Moh, 1998. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Timah Pangkal Pinang Bangka Sumatera Selatan*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Umar Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. SUN.
- Widyantoro Harry, 1999. *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Tenaga Edukatif Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

- Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga
- Di Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Zauniddin Muhamad, 2001. Materi Penyusunan Alat Ukur Perilaku. Surabaya : Fakultas psikologi Universitas Airlangga.