

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN PADA CU SUMBER KASIH DI TERAJU KECAMATAN TOBA KABUPATEN SANGGAU

Ervina Kaleria Riva

Email: ervina.kaleria@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor stres apakah yang terdapat pada karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau. Jenis penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi penelitian ini adalah 40 orang karyawan tahun 2016 dengan sampel 40 orang karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, penulis menarik kesimpulan bahwa faktor stres kerja karyawan adalah faktor penyebab fisik. Faktor fisik ini ditunjukkan oleh gejala banyak karyawan merasa terganggu karena adanya kebisingan di tempat kerja, cemas tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, merasa tertekan dengan adanya perubahan pola kerja yang diberikan, lelah dalam menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang berubah dan terganggu dengan suhu ruangan yang tidak nyaman. Hendaknya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam membuat kebijakan yang akan diberlakukan kepada karyawan seperti menyesuaikan *target* kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, perubahan pola kerja secara perlahan, konsisten dalam memberikan *deadline* pekerjaan, memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti ruangan kerja yang luas dan tidak panas, ruang kerja yang bebas dari kebisingan atau tingkat kebisingannya rendah serta menyediakan *air conditioner* (AC) di ruang kerja karyawan.

KATA KUNCI: Stres Kerja, Produktivitas, Kepuasan Kerja, *On-the-Job*, *Off-the-Job*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud, di mana stres kerja yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi mengakibatkan karyawan merasa cemas karena tidak dapat atau mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada kinerja karyawan, karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para karyawan.

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam absensi dan tingkat perputaran karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan jika tidak

dapat teratasi dengan baik akan berdampak pada psikologi yang mengakibatkan kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi, sikap tidak mau bekerjasama, dan perasaan tidak mampu terlibat. Selain berpengaruh pada psikologis stres juga berpengaruh pada fisiologis yang mengakibatkan meningkatnya denyut jantung, gangguan pernapasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, dan ketegangan otot.

Menurut Manager CU Sumber Kasih Teraju merupakan koperasi kredit simpan pinjam yang bergerak di bidang jasa dan pemberdayaan, di mana pemberdayaan yang dilakukan bukan saja berisi kegiatan pembangunan fasilitas fisik namun mencerdaskan manusia tertindas menjadi manusia merdeka melalui prinsip kerja sama, keswadayaan dan kekuatan dari alam.

KAJIAN TEORITIS

Dalam suatu organisasi SDM merupakan faktor yang paling utama dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan oleh sebab itu perlunya pengawasan yang benar dan efektif agar terhindar dari stres kerja. Untuk mengetahui aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini, akan diuraikan beberapa teori yang akan digunakan.

Menurut Hasibuan (2014: 202-203) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.”

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang sangat menyenangi pekerjaan yang sedang dilakukannya dimana sikap tersebut dapat dicerminkan melalui moral kerja dan dapat dinikmati baik dari dalam maupun luar pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006: 175)

“Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan menoton atau tidak”

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Fathoni (2006: 176)

“Faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lainnya”

Untuk mengatasi stres tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membantu orang-orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah.

Menurut Siagian (2015: 304) “Kegiatan konseling mempunyai paling sedikit enam fungsi, yaitu”.

1. Pemberian nasehat kepada karyawan agar mereka menempuh cara-cara yang paling efektif untuk menghadapi dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapinya.
2. Konseling sebagai fungsi penguatan dalam arti mendorong para karyawan melanjutkan usahanya mengatasi sendiri berbagai masalah apabila menurut pendapat para ahli usaha yang ditempuh itu sudah berada pada jalur yang benar.
3. Konseling harus mampu berperan sebagai wahana komunikasi dua arah yang efektif melalui manajemen memahami permasalahan para bawahannya dan sebaliknya para karyawan memahami tuntutan tugas dan harapan organisasi dari mereka.
4. Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan berbagai keluhannya kepada seseorang yang mampu berperilaku obyektif.
5. Menumbuhkan cara berpikir yang rasional dan jernih dalam menghadapi permasalahan dikalangan karyawan.
6. Melakukan reorientasi yang tepat sehingga pandangan seseorang mengenai dirinya sendiri menjadi lebih proporsional dan mengenai kehidupan kekaryannya menjadi tidak ego-sentris.

Menurut Suprihanto yang dikutip oleh Sunyoto (2015: 217-219) berikut ini adalah penyebab stres:

1. Penyebab fisik meliputi:
 - a. Kebisingan
Yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
 - b. Kelelahan
Masalah dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
 - c. Penggeseran kerja
Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
 - d. Jetlag
Adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang.
 - e. Suhu dan kelembapan
Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan.
 2. Beban kerja
Beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
 3. Sifat pekerjaan meliputi:
 - a. Situasi baru dan asing
Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
 - b. Ancaman pribadi
suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
 - c. Percepatan
stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
 - d. Ambiguitas
Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
 - e. Umpan balik
Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
 4. Kebebasan
Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.
 5. Kesulitan
Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang.
-

Menurut Handoko (2014: 200) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Dapat disimpulkan bahwa stres yang dialami oleh setiap karyawan dapat berpengaruh pada proses berpikir dan mengancam kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Menurut Handoko (2014: 200) faktor-faktor penyebab stres kerja dibagi kedalam dua bagian yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres *off-the-job* antara lain.

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Menurut Fahmi (2014: 256-257) “Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan tanpa adanya penanganan secara khusus akan berdampak pada kesehatan karyawan.

Menurut Mulyadi (2015: 223-224)

“Hal-hal yang menjadi faktor penyebab terjadinya stres adalah sebagai berikut”.

1. Faktor Lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik, misalnya adanya peperangan akibat perebutan kekuasaan.
 - c. Perubahan teknologi, misalnya dengan adanya alat-alat elektronik dll.
2. Faktor Organisasional
 - a. Tuntutan tugas, misalnya desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan.
 - b. Tuntutan peran, misalnya ada peran beban yang berlebihan dalam organisasi.
 - c. Tuntutan antar personal, misalnya tidak adanya dukungan dari pihak tertentu atau terjalin hubungan yang buruk.
3. Faktor Personal
 - a. Persoalan keluarga, misalnya kesulitan dalam mencari nafkah dan retaknya hubungan keluarga.
 - b. Persoalan ekonomi, misalnya apa yang dimilikinya tidak memenuhi apa yang didambakan. Berasal dari kepribadiannya sendiri.

Ada sejumlah cara untuk mengurangi tekanan (stres). Ini berkisar dari pengobatan biasa (seperti tidur yang cukup dan makan dengan gizi yang lebih baik) hingga pengobatan yang lebih eksotik seperti *biofeedback* dan meditasi. Menemukan pekerjaan yang lebih sesuai, mendapatkan konseling, merencanakan dan mengatur aktivitas setiap hari merupakan respon lain yang masuk akal. Dalam bukunya *Stress and the Manager*.

Menurut Albrecht yang dikutip oleh Dessler (2009: 297) cara-cara berikut untuk mengurangi tekanan (stres) pekerjaan:

1. Membangun hubungan yang bermanfaat, menyenangkan dan kooperatif dengan para kolega dan karyawan.
2. Jangan mengambil pekerjaan lebih dari pada yang dapat anda tangani.
3. Bangunlah hubungan khusus yang efektif dan saling mendukung dengan atasan anda.
4. Melakukan negosiasi dengan atasan Anda untuk tengat waktu yang lebih realistis atas proyek-proyek penting.
5. Pelajarilah sebanyak mungkin tentang kejadian yang akan datang dan dapatkanlah waktu awal sebanyak mungkin agar Anda dapat bersiap-siap menghadapinya.
6. Buatlah waktu pelepasan dan relaksasi setiap hari.
7. Berjalanlah sekitar kantor untuk menjaga tubuh Anda tetap segar dan waspada .
8. Temukan cara untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu.
9. Mengurangi jumlah hal sepele dalam pekerjaan Anda, delegasikan pekerjaan rutin kapan saja mungkin.
10. Batasilah interupsi.
11. Jangan menunda menangani permasalahan yang tidak disukai.

12. Buatlah daftar kekhawatiran yang konstruktif. Yang meliputi solusi bagi setiap masalah.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan dari CU Sumber Kasih Teraju di Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh yang artinya sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yaitu 40 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Analisis Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan

a. Penyebab Fisik

Stres fisik yang dialami karyawan mengakibatkan depresi, gelisah, gugup dan tidak fokus pada waktu yang lama, sulit tidur, sakit kepala dan denyut nadi yang tidak teratur. Selain itu juga stres fisik yang berkepanjangan dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh pada prestasi kerja.

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dimana beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

c. Sifat Pekerjaan

Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya. Sifat pekerjaan yang diberikan oleh atasan, jika tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak pada kinerja karyawan dimana karyawan akan merasa tertekan karena kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kebebasan

Setiap manusia ingin hidup tanpa mendapat tekanan dari pihak lain. Setiap manusia menginginkan kebebasan dalam hidupnya. Kebebasan dalam berfikir, berekspresi maupun dalam melakukan kegiatannya, yaitu kegiatan yang disadari, disengaja maupun yang dilakukan demi suatu tujuan yang selanjutnya disebut tindakan. Selain itu juga kebebasan merupakan kemampuan manusia untuk menentukan dirinya sendiri.

Kebebasan lebih bermakna positif dan ada sebagai konsekuensi dari adanya potensi untuk berpikir dan bertindak, seseorang disebut bebas apabila dapat menentukan sendiri tujuan yang diinginkan.

e. Kesulitan

Ada banyak hal yang sering jadi masalah di tempat kerja, seperti kesulitan untuk menjalin kerja sama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya. Bahkan, ada juga yang merasa bosan karena tidak ada pekerjaan yang perlu dilakukan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau

Untuk menganalisa faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau, penulis menyajikan rekapitulasi nilai rata-rata hasil tanggapan responden. Berikut ini disajikan data hasil rekapitulasi nilai rata-rata hasil tanggapan responden pada Tabel 1:

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

No	Pernyataan	Nilai
A Penyebab Fisik		
1.	saya merasa terganggu karena adanya kebisingan di tempat kerja.	4,32
2.	saya merasa cemas tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.	4,22
3.	saya merasa tertekan dengan adanya perubahan pola kerja yang diberikan.	4,25
4.	saya merasa lelah dalam menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang berubah.	4,25
5.	saya merasa terganggu dengan suhu ruangan yang tidak nyaman.	4,30
Rata-rata		4,26
B. Beban Kerja		
6.	saya merasa tertekan dengan beban pekerjaan yang terlalu berat.	3,87
7.	saya merasa tertekan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai	4,00

	dengan keahlian saya.	
8.	saya merasa tertekan dengan waktu yang diberikan terlalu singkat untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,80
9.	saya merasa tertekan dengan tuntutan tugas yang banyak.	3,93
Rata-rata		3,90
C. Sifat Pekerjaan		
10.	saya merasa tertekan dengan situasi baru dalam pekerjaan saya.	3,45
11.	saya merasa tertekan dengan adanya pengawasan yang ketat oleh atasan dalam bekerja.	4,15
12.	saya merasa cemas tidak mampu memacu pekerjaan dengan baik.	4,27
13.	saya merasa bingung karena kurangnya kejelasan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,22
14.	saya merasa tidak puas dengan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan.	4,00
Rata-rata		4,01
D. Kebebasan		
15.	kebebasan yang diberikan membuat saya ragu untuk bertindak.	3,92
16.	saya merasa tidak nyaman dengan kebebasan yang diberikan.	3,77
Rata-rata		3,84
E. Kesulitan		
17.	saya merasa tertekan karena gaji yang diberikan belum mencukupi kebutuhan.	4,65
18.	saya merasa tertekan dalam bekerja karena masalah keluarga.	3,85
Rata-rata		4,25

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan rekapitulasi nilai rata-rata hasil tanggapan responden pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden adalah faktor penyebab fisik, kemudian disusul oleh faktor kesulitan, sifat pekerjaan, beban kerja dan kebebasan. Oleh karena itu dapat diketahui adalah faktor yang paling besar mempengaruhi stres kerja karyawan adalah penyebab fisik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penulis menarik kesimpulan bahwa faktor stres kerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau adalah faktor penyebab fisik. Faktor fisik ini ditunjukkan oleh gejala banyak karyawan merasa terganggu karena adanya kebisingan di tempat kerja, cemas tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, merasa tertekan dengan adanya

perubahan pola kerja yang diberikan, lelah dalam menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang berubah dan terganggu dengan suhu ruangan yang tidak nyaman.

2. Saran

Penyebab stres kerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba Kabupaten Sanggau. Hendaknya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam membuat kebijakan yang akan diberlakukan kepada karyawan seperti menyesuaikan *target* kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, perubahan pola kerja secara perlahan, konsisten dalam memberikan *deadline* pekerjaan, memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti ruangan kerja yang luas dan tidak panas, ruang kerja yang bebas dari kebisingan atau tingkat kebisingannya rendah serta menyediakan *air conditioner* (AC) di ruang kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi Administrasi Mananajemen dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).