



Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu

Deltari Novitasari ¹⁾

¹⁾ STIKes Bhakti Husada Bengkulu

Email: ¹⁾ deltari1984gmail.com

How to Cite :

Novitasari, D. (2023). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW*, 10(2).doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>

ARTICLE HISTORY

Received [24 Januari 2023]

Revised [21 Mei 2023]

Accepted [29 Juli 2023]

KEYWORDS

Stress Work,
Performance Nur

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Stress kerja merupakan hal wajar yang dimiliki petugas Kesehatan terutama di bidang pelayanan kepada masyarakat, namun hal tersebut dapat berdampak negatif pada hasil kerjanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Sementara manfaat penelitian yaitu untuk memberikan kontribusi kepada manajemen sumber daya manusia terkait manajemen kinerja dan penurunan stress kerja. Metode penelitian yaitu analisis kuantitatif untuk melihat pengaruh kedua variabel. Sampel adalah perawat di Rumah sakit Kota Bengkulu. Hasil Pengujian analisis kuantitatif menunjukkan nilai t-hitung Stress terhadap kinerja sebesar $2,315 > t\text{-tabel } 1,960$, memberikan bukti bahwa variabel kondisi stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis peneliti sesuai dengan hasil penelitian bahwa stress kerja pada penelitian ini dipicu oleh kejenuhan kerja, Diharapkan perawat mendapatkan pelatihan terkait kinerja dan pihak rumah sakit bisa memberikan outbond untuk menurunkan stress kerja perawat.

ABSTRACT

Work stress is a natural thing for health workers, especially in the field of community service, but this can have a negative impact on their work results. Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job a person should have a certain degree of willingness and level of ability. A person's willingness and skills are not enough to do something with a clear understanding of what to do and how to do it. The aim of this research is to see the effect of work stress on performance. While the benefits of research are to contribute to human resource management related to performance management and reducing work stress. The research method is quantitative analysis to see the effect of the two variables. The sample is a nurse at Bengkulu City Hospital. The results of the quantitative analysis test show that the t-count value of stress on performance is $2.315 > t\text{-table } 1.960$, providing evidence that the stress condition variable has a significant effect on nurse performance. Based on the results of the researcher's analysis in accordance with the results of the study that work stress in this study was triggered by job burnout, it is hoped that nurses will receive performance-related training and the hospital can provide outbound to reduce nurse work stress.

PENDAHULUAN

Melaksanakan tugas dengan baik merupakan tupoksi dari seorang perawat, begitu banyak Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan untuk dilaksanakan dan dipatuhi seorang perawat agar pasien dapat sembuh. Hal ini sudah menjadi aturan dan bentuk profesionalitas pekerjaannya, dengan begitu sehat tidaknya seorang pasien bergantung dari perawat itu sendiri. Tuntutan-tuntutan tersebut terkadang menyebabkan stress kerja perawat. kondisi stress kerja yang terlalu tinggi membuat hasil pekerjaan dapat berkurang kualitasnya atau bahkan tidak berkualitas. Kondisi stress ini disebabkan karena kurang mampunya memahami beban kerja, adanya tekanan pekerjaan, kesulitan mengendalikan emosi dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Keadaan jenuh seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (National Safety Council, 2004). Menurut Bernardin dan Russel (2016) menyatakan kinerja merupakan prestasi, prestasi yang dimaksud adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja perawat mempunyai peran yang sangat besar terhadap kelangsungan jalannya hidup suatu organisasi, sehingga potensi yang menjadi keunggulan perawat tersebut harus pula dikembangkan kearah yang lebih berguna mencapai tujuan yang optimal. Kinerja perawat juga dapat dilihat dari hasil kerjanya berupa kepuasan pasien mendapatkan tindakan medis dari perawat, hal ini juga merupakan ukuran keberhasilan rumah sakit atau organisasi. Maka dari itu motor penggerak rumah sakit yaitu manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah perawat rumah sakit di Kota Bengkulu.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka diperlukan uji pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit di Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di Kota Bengkulu. Adapun manfaat dalam penelitian ini agar meningkatnya kinerja perawat agar lebih bekerja secara maksimal dan menurunkan stress kerja yang dihadapi akibat tuntutan kerja yang cukup padat.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Setiap organisasi yang dilakukan oleh kelompok ataupun organisasi pasti memiliki keinginan untuk dipenuhi sebelumnya. Perlu dibuat perencanaan yang matang yang dituangkan dalam proses kerja. Tiap program kerja mempunyai sasaran pencapaian dan akhirnya pencapaian ini digunakan sebagai acuan keberhasilan seseorang, kelompok ataupun organisasi. Keberhasilan seseorang kelompok atau organisasi dalam mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan merupakan kinerja pegawai, kelompok atau organisasi tersebut.

Banyak pendapat mengenai pengertian kinerja (performance) diantara ahli tersebut memberikan pengertian yang berbeda-beda antara masing-masing para ahli tersebut, namun secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan Sulistiyani (2003) kinerja adalah kumpulan keterampilan yang dimiliki dan niat yang kuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja adalah fungsi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$. Jay Lorsch dan Paul Lourence menyatakan kinerja yaitu fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan dengan rumus $= f(\text{atribut individu, organisasi, lingkungan})$ (Robbins, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kinerja dianggap sebagai suatu sifat atau karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung.

Menyatakan ruang lingkup kinerja adalah sebagai berikut (Schuller, 2009):

1. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
2. Kualitas hasil kerja yaitu mutu hasil kerja yang dilakukan individu.

3. Kerjasama yaitu kondisi hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang telah dicapai, dihubungkan dengan harapan.
4. Pemanfaatan waktu kemampuan karyawan dalam menciptakan kreasi/ inisiatif kerja dalam memanfaatkan waktu kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2016) memberi pengertian kinerja = f (A x M x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari ability, motivation, dan opportunity. Kepuasan dan kinerja terdapat hubungan timbal balik. Di satu sisi kepuasan kerja dikatakan sebagai penyebab kinerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, kinerja dapat pula sebagai penyebab kepuasan kerja, di mana jika individu mampu mencapai kinerja tinggi akan menyebabkan kepuasan (Gibson, dkk 2006). Sama halnya dengan pendapat Gibson (2006) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan dengan kinerja sangatlah rumit. Hal ini karena tidak selamanya kepuasan kerja akan menimbulkan prestasi yang tinggi, karena kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh variabel tunggal kepuasan kerja, akan tetapi kinerja individu dipengaruhi oleh variabel yang sangat variatif.

Menurut (Gibson, 2006) yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Atribut individu. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mencakup :
 - a. kependudukan. seperti: usia, gender, sebagainya.
 - b. kompetensi. seperti: inteligensi, dan lain-lain.
 - c. Karakteristik psikologi. seperti: kepribadian pegawai.
2. Kemauan untuk bekerja
Kinerja yang tinggi dinilai dari kemauan untuk bekerja artinya motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja.
3. Dukungan organisasi
Karyawan mendapat dukungan berkerja dari organisasi/perusahaan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang individu meliputi faktor individu, yaitu semua faktor yang berasal dari diri individu tersebut; faktor psikologis, yaitu kejiwaan berupa faktor kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja yang dirasakan; dan faktor organisasi, yaitu semua faktor yang berasal dari organisasi tempat seorang individu bekerja.

Stress

Masalah Stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan (Robbins, 2016). Stres kerja pada individu perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau individu menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu (Luthans, 2006). Menurut Schuller (2009), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2015). Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Sumber-sumber stres menurut Davis dan Newstrom (2008) yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan; Banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahliannya.
2. Tekanan atau desakan waktu; Atasan sering kali memberikan tugas sesuai dengan target waktu yang terbatas.
3. Kualitas supervisi yang jelek; Seorang individu dapat menjalankan tugas sehari-harinya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberikan pengarahan atau

instruksi secara baik dan benar.

4. Iklim Politis; Iklim politis yang tidak aman akan mempengaruhi semangat kerja.
5. Wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab; Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
6. Konflik dan ketidakjelasan peran; Pada situasi seperti ini orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seseorang individu pada suatu pekerjaan akibat adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga individu tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
7. Perbedaan antara nilai perusahaan dan individu; Artinya perbedaan ini mencabik-cabik individu dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi nilai kebutuhan perusahaan dan individu.
8. Perubahan tipe; Khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.
9. Frustrasi; suatu akibat dari motivasi yang terhambat dan mencegah seseorang mencapai tujuan yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja.

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik berpotensi untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, akan tetapi dapat dikelola, diatasi dan dicegah, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003). Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik di dalam maupun di luar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stressor yang merupakan suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi individu bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang individu akan dapat dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan individu lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya.

Menurut Rini (2002) sumber stres ada lima yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan meliputi yaitu Lingkungan, Overload, Deprivational stress dan Pekerjaan beresiko tinggi.
2. Konflik Peran.
Perusahaan yang mempunyai struktur organisasi yang kurang jelas, yaitu seperti perusahaan yang tidak mempunyai garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh kita. Konflik peran juga dihadapkan pada wanita terutama yang sudah menikah, serta ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada kita.
3. Hubungan Interpersonal.
Hubungan yang tidak baik dapat dilihat dari gejala-gejalanya seperti rendahnya minat dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi, dan kepercayaan yang rendah. Adanya dukungan dari rekan, keluarga, atau pihak manajemen diyakini dapat menghambat timbulnya stress.
4. Pengembangan Karier.
Bayangan akan kesuksesan karir sering kali tidak sesuai dengan yang ada kenyataan. Impian dan cita-cita untuk mencapai prestasi dan karir yang baik sering kali tidak terlaksana dikarenakan adanya ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, dan tidak adanya kesempatan lagi untuk naik jabatan.
5. Struktur Organisasi.
Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, kurang adanya kepedulian dari pihak manajemen pada inisiatif kita, tidak pernah melibatkan kita dalam pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan untuk kreativitas kita.

Dampak Stress Terhadap Individu

Dampak stress bagi individu adalah munculnya masalah – masalah yang berhubungan

dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal (Rini, 2002) sebagai berikut:

- 1) Kesehatan.
- 2) Sistem kekebalan tubuh manusia bersama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang caranya diatur oleh otak. Seluruh sistem dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, marah, dan mudah emosi. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat sama antara individu satu dengan yang lain. tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial.
- 3) Psikologis.
- 4) Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Menurut Miller (Rini, 2002) akar dari stres kronis adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar.
- 5) Interaksi interpersonal.
- 6) Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengarahkan suatu keadaan, pendapat atau penelitian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya orang tersebut lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Menurut Zikmund (2010) metode penelitian survei adalah suatu bentuk teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Survei kuesioner dalam penelitian ini ditujukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan tentang stress dan kinerja perawat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber langsung dari responden melalui instrument kuesioner dan wawancara yang berkaitan dengan Stress dan Kinerja. Penggunaan kuesioner ditujukan untuk memenuhi keperluan guna memperoleh data deskriptif dan data untuk menguji hipotesis.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat rumah sakit di Kota Bengkulu yang tersebar di 6 rumah sakit di Kota Bengkulu. Jumlah keseluruhan perawat di 6 rumah sakit tersebut adalah sebanyak 998 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit pada rumah sakit di Kota Bengkulu. Sementara sampel berjumlah 300 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu cluster random sampling sebesar 30%. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel, pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai t-hitung Stress terhadap Kinerja sebesar 2,421 > t-tabel 1,960, memberikan bukti bahwa variabel kondisi stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa jika stress kerja tinggi, akan berdampak pada kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis peneliti sesuai dengan hasil penelitian bahwa stress kerja pada penelitian ini dipicu oleh kejenuhan kerja, Keadaan jenuh seringkali pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (National Safety Council, 2004).

Stress kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh perawat yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi perawat, sehingga orang yang mengalami stresss kerja menjadi nervous. Oleh karena itu penanganan stresss kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat

tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan. Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik berpotensi untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, akan tetapi dapat dikelola, diatasi dan dicegah, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh perawat sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang individu. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja individu tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian stress kerja berpengaruh dengan kinerja dapat dilihat dari pengelolaan stress yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola stress kerja dengan baik, maka kinerjanya dari perawat akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai t-hitung Stress terhadap Kinerja sebesar 2,421 > t-tabel 1,960, memberikan bukti bahwa variabel kondisi stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa jika stress kerja tinggi, akan berdampak pada kinerja perawat.

Saran

Kinerja akan optimal jika tidak ada stress kerja didalam organisasi atau rumah sakit. Diharapkan pihak rumah sakit di Kota Bengkulu dapat memberikan pelatihan manajemen sumber daya manusia terkait kinerja, sementara outbond terkait pengurangan stress kerja secara simultan. Dibutuhkan peran Human Resource Department (HRD) untuk mengawasi kegiatan atau selama pelaksanaan tugas oleh perawat untuk menekan tingginya angka stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar,Sulistiyani, 2003. MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bernardin, O., dan Russel, D,2016. Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2008. Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Gibson, James L et al 2006, Organizations (Behavior, Structure, Processes), Twelfth Edition, McGraw Hill
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Jacinta F. Rini. 2002, Psikologi Masalah Stres, Jurnal Repistory Univetsitas Sumatera Utara.
- National Safety Council,2004. Manajemen Stres. Jakarta: EGC
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Robbins, 2016. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- S. Schuler, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Zikmund, William. 2010. Business Research Method.8th Ed.Canada:Cengange Learning