

Bayu Prayogi

Program Studi S1 Manajemen

STIE Putra Bangsa Kebumen

Basofi84@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Semakin karyawan puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan astra cabang kebumen. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karyawan, Stres Kerja.

Abstract

Job satisfaction is the level of pleasure that a person feels for his role or job in the organization. The more satisfied employees are, the more likely they are to speak positively about the organization, help others, and far exceed normal expectations at work, besides that employees become proud beyond the demands of their duties because employees want to reciprocate their positive experiences. This study aims to determine the influence of the influence of organizational communication, employee development, and job stress on job satisfaction of employees of Astra Kebumen branch. The sampling technique used the census method and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational communication, employee development, and job stress have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Communication, Employee Development, Job Stress.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang ada di dalamnya. sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat strategis didalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencanaan, dan pengendali aktivitas perusahaan. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai suatu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Astra Motor Cabang Kebumen. Sebagai salah satu perusahaan pemimpin pasar dalam produk motor di Indonesia secara umum dan Kebumen secara khusus, kesuksesan Astra Motor Cabang Kebumen tidak terlepas dari peran para karyawan yang ada di dalamnya. Mulai dari pimpinan tertinggi, tenaga administrasi, serta tenaga lapangan memiliki peran penting masing-masing. Akhir-akhir ini, sumberdaya manusia telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah

satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Kondisi kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan Astra Motor Cabang Kebumen. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan industri sepeda motor. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan yang didukung dengan kemampuan melaksanakan komunikasi yang efektif, pengembangan karyawan yang dicapai, serta tingkat tekanan yang mampu dihadapi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi,

pengembangan karyawan, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan astra motor cabang kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negative tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat digunakan sebagai aset bagi sebuah organisasi dalam mewujudkan kepuasan karyawan yang semakin meningkat. Pace dan Faules (2006:31): “Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”. Komunikasi, sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Menurut pendapat para ahli, maka pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan.

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut Menurut Panggabean (2002:138), pengembangan karyawn didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui

pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Dapat dikatakan juga bahwa pengembangan karir berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercapai kepuasan kerja yang maksimal, oleh karena itu pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan harus terus dilakukan agar karyawan terdorong untuk tercapainya kepuasan kerja yang baik serta memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

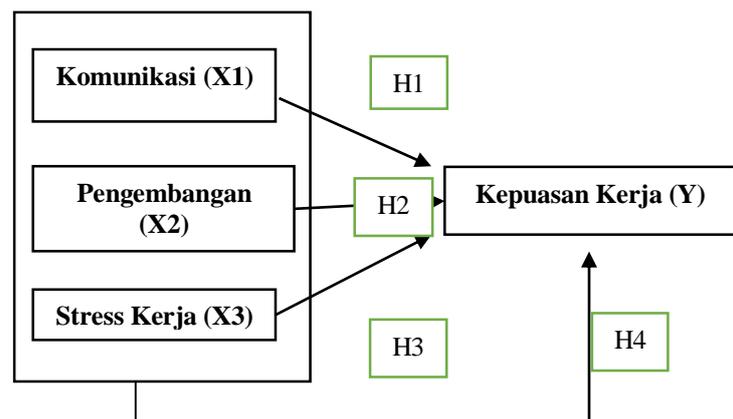
Menurut pendapat Cooper dan straw (2000:150) stres kerja di definisikan sebagai berikut, *occupational stres can mean either the pressure that work puts on individual or the effect of the pressure*. Menurut Davis dan Newstrom (1993) (dalam Rustiana, (2008: 91), stress merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses belajar, dan kondisi fisik seseorang.

Dari pendapat pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan keadaan yang tidak nyaman dan mengganggu kondisi fisik dan psikologis seseorang. Sehingga kita harus bisa mengelola stres atau tekanan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawa serta meningkatkan kinerja karyawa, agar tidak terjadi hal-hal yang akan merugikan perusahaan, seperti *turn over* dan lainnya.

Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.
- H2: Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.
- H3: Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.
- H4: Komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja secara bersama-sama



berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan astra cabang Kebumen. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, karena seluruh karyawan astra motor cabang kebumen diambil sebagai sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala sikap likert 1-4, yang merupakan metode pengungkapan sikap yang dianggap bisa diandalkan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berbentuk angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang berupa jurnal, penelitian terdahulu, artikel, dan buku.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (2) Uji Asumsi Klasik (3) Uji Hipotesis (4) Analisis Korelasi (5) Uji Sobel (6) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

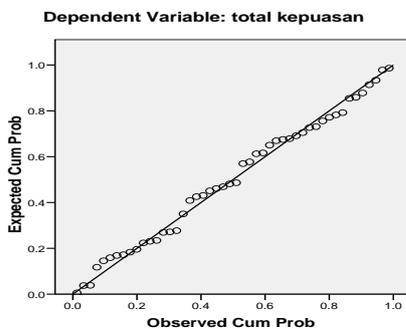
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak

Gambar 4. 1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



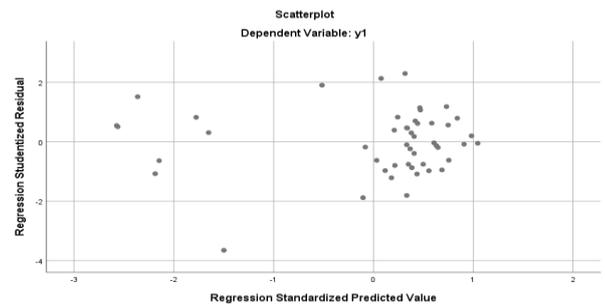
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya telah mengikuti garis diagonalnya. Hal ini berarti bahwa semua data dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4. 2

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar/grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji t Regresi Linear Berganda

Uji t regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen yang terdiri dari komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja. Hasil uji t regresi linear berganda dapat diketahui dengan melihat nilai perbandingan t hitung dengan t tabel dan tingkat signifikansi 0,05. Adapun t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 jumlah kasus 48 adalah 2,01537. Untuk mengetahui hasil uji t regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1

Uji t Regresi Linear Berganda

Variabel	t tabel	t hitung	Nilai Sig	Keterangan
Komunikasi Organisasi	2,01537	4,681	0,000	signifikan
Pengembangan Karyawan	2,01537	2,385	0,021	signifikan
Stress Kerja	2,01537	-4,050	0,000	signifikan

Dari hasil olah data dapat diketahui hasil uji t regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi organisasi mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai t hitung 4,681, lebih besar dari nilai t tabel 2,01537. Oleh karena itu, variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.
2. Variabel pengembangan karyawan mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,021 dengan nilai t hitung 2,385, lebih besar dari nilai t tabel 2,01537. Oleh karena itu, variabel pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.
3. Variabel stress kerja mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai t hitung -4,050, lebih kecil dari nilai t tabel 2,01537. Oleh karena itu, variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.

Uji F Regresi Linear Berganda

Uji F regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen yang terdiri dari komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja. Hasil uji F regresi linear berganda dapat diketahui dengan melihat nilai perbandingan F hitung dengan F tabel dan tingkat signifikansi 0,05. Adapun F tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah kasus 48 adalah 2,82. Untuk mengetahui hasil uji F regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2

Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2239.484	3	746.495	235.005	.000 ^b
Residual	139.766	44	3.176		
Total	2379.250	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karyawan, Stres kerja

Dari hasil olah data diperoleh nilai F hitung adalah 235,005 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar prosentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi hasil olah data SPSS 19.0, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14. berikut ini:

Tabel 4. 3

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 ^a	.941	.937	1.78227	1.762

a. Predictors: (Constant), stres, komunikasi organisasi, pengembangan karyawan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.14, besarnya nilai *R square* persamaan regresi linear berganda adalah sebesar sebesar 0,941 atau 94,1%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdiri dari komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen adalah 94,1%, sedangkan 5,9% pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Indikator komunikasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ni Putu Eka Putri Suryaningsih, dkk dimana komunikasi berengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ramada Bintang Bali Resort and Spa di Kuta Kabupaten Badung.

Komunikasi menjadi komunikasi yang berhasil dimana tujuan dari karyawan yang berinteraksi dipenuhi dengan menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif didalam konteks perusahaan. Oleh karena itu dimensi-dimensi komunikasi seperti kemampuan karyawan untuk berbagi informasi, tugas, dan kepentingan lainnya dengan menggunakan bahasa dan pesan yang tepat dan mudah dipahami dipandang berhasil untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap atasan, sesama karyawan perusahaan dan masyarakat. Komunikasi juga diterima

sebagai suatu peran penting ketika seseorang harus bekerja karena keahlian yang dimiliki, seperti untuk memecahkan permasalahan, pengambilan keputusan, pengendalian konflik, dan pemberian umpan balik pada situasi tertentu.

1. Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan yang diterapkan di perusahaan mendorong meningkatnya kepuasan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nise Septyawati dimana pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung” dengan responden yang digunakan sebanyak 81 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Suatu pengembangan karir karyawan merupakan hal penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa jenis atau tingkatan pengembangan karir karyawan mungkin terbukti bermanfaat jika digunakan sebagai sarana untuk perubahan atau inovasi. Dengan demikian pengembangan karir karyawan perlu untuk dikelola dengan baik agar dapat memberikan dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi. Suatu rancangan pengembangan karir yang optimal perlu untuk dicapai untuk merangsang kreativitas dan memprakarsai benih-benih untuk perubahan. Tingkat pengembangan karir karyawan yang tidak memadai dapat menghambat jalannya perusahaan, mengakibatkan berkurangnya kepuasan dari karyawan, meningkatnya kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan.
2. Stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan aspek penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Hal ini juga menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan dan dialami oleh para karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Astra Motor Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh M.Faqihudin dan Gunistiyo dimana yang berjudul stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Lebih jauh lagi dampak dari stress terhadap kepuasan adalah sangat langsung. Bagi banyak orang kuantitas stress yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stress yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kepuasan

kerja yang menurun dan dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja dalam memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan astra motor cabang kebumen, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa komunikasi organisasi, pengembangan karyawan, dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Astra Motor Cabang Kebumen dalam upaya mengelola perusahaan perlu memperhatikan peningkatan komunikasi karyawan untuk lebih memelihara komunikasi dengan memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pengelolaan komunikasi yang baik dapat dilakukan dengan mendayagunakan secara optimal para karyawan agar melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan dengan baik. Selain itu, perusahaan harus menetapkan kebijakan organisasi melalui peraturan kerja sebagai pedoman pelaksanaan kerja seluruh karyawan. Apabila terdapat permasalahan, karyawan dapat memberikan keluhan-keluhan tentang perusahaan kepada atasan melalui saluran-saluran komunikasi yang tersedia.
 - b. Pengembangan karyawan yang dikembangkan di Astra Motor Cabang Kebumen agar dikelola dengan baik sehingga kualitas sumber daya manusia dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Pengembangan karyawan harus benar-benar dirumuskan perihal penentuan karir karyawan, mutasi, besaran baik gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, serta fasilitas pendukung yang dibutuhkan karyawan dalam mendorong kelancaran tugas. Apabila ada program pengembangan karir yang masih belum dijalankan agar dapat dijalankan secara optimal. Program pengembangan karyawan hendaknya dilakukan secermat mungkin untuk menghindari adanya karyawan yang akan merasa dirugikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk para peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini dapat menjadi sumber acuan yang berguna serta pada

penelitian selanjutnya supaya dapat mengembangkan variabel-variabel baru, atau menambah jumlah sampel

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. 2002. *Hubungan antara Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo*. Tesis (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia Depok.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- Cooper Cary dan Straw Alison. 2005. *Stress Management*. Jakarta: Kesain Blanch
- E.R. Rustiana. 2008. *Burn-out Akibat Stres Kerja*. –KEMAS - Volume 4 / No. 1.
- Faqihudin, M dan Gunistiyo. 2009. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal*. E Journal. UPS Tegal.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L. John M, Ivanchevich, & James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. jilid 1, Binarupa Aksara. Jakarta.
- Greenberg, J., & R.A., Baron. 2009. *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*, 7th edition, Prentice Hall International, Inc.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vo. 1 No. 1 Hal 63-74
- Hadi, Sutrisno. 2008. *Statistik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. edisi ke 17, BPFE. Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacinta F. Rini, MSi. 2002. *Stress Kerja*. Team e-psikologi.com. Jakarta.
- Luthan, F. 2006. *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Coompanies, Inc.
- Makmuri Muchlas (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.