

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP STRATEGI *COPING*  
PADA KARYAWAN HOTEL ROYAL JEMBER**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Strata Satu  
(S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi Universitas  
Muhammadiyah Jember**



**Oleh :**

**Dwi Taufik Wahyu  
NIM 1910811044**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**2021**

## IDENTITAS PENULIS

Nama : Dwi Taufik Wahyu

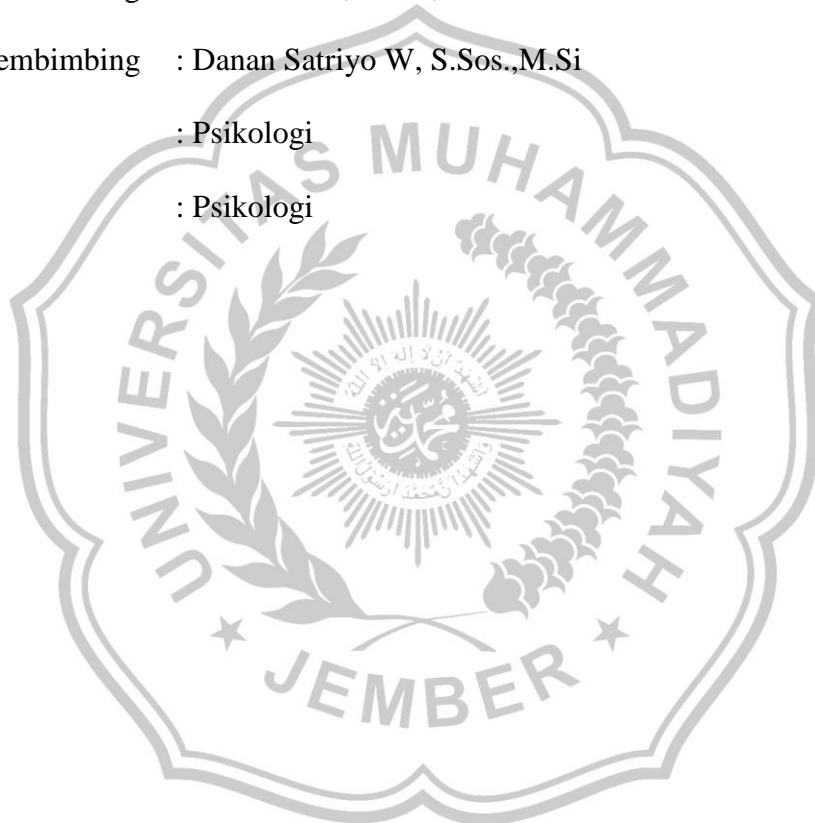
NIM : 1910811044

Dosen Pembimbing : Siti Nuraini, S. Psi, M.Si

Dosen Pembimbing : Danan Satriyo W, S.Sos.,M.Si

Fakultas : Psikologi

Prodi : Psikologi



## INFLUENCE OF COPING STRATEGY ON WORKING STRESS IN EMPLOYEES HOTEL ROYAL JEMBER

Dwi Taufik Wahyu<sup>1</sup> Siti Nur'aini<sup>2</sup> Danan Satriyo W<sup>3</sup>

### Abstrac

*Every worker is required to work under considerable pressure so that they are required to have patience while completing their work and must face and accept guest complaints that are not satisfied with their services. Based on the results of interviews the stress felt by employees causes boredom because of work done repeatedly, the existence of an undeveloped career, a relationship that is not too good with colleagues or with superiors, plus the work rules that are considered too rigid, causing burdens. The occurrence of various problems, demands and burdens in work requires an employee to have a way to deal with the work stress they experience which is commonly called the coping strategy. Based on the description above, this study aims to determine the effect of work stress on coping strategies on Royal Jember Hotel employees.*

*This type of research used in this study is an associative quantitative approach, the sample used by researchers was 44 people.*

*The hypothesis in this study is that there is no effect of work stress on coping strategies on Royal Jember Hotel employees. Analysis of data using regression analysis. The analysis showed that there was no influence between work stress and coping strategies, with the correlation coefficient  $R = 0.138$ ,  $F = 6.696$  and  $p = 0.013$  ( $p > 0.05$ ). The results of this study also showed that work stress had an adjusted R squared of 13.8% of the coping strategy and the remaining 86.2%.*

*Key word: Job stres, coping strategy*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Tekanan-tekanan dalam suatu pekerjaan merupakan bentuk konsekuensi yang tidak dapat dihindarkan dan bisa saja menimpa pada setiap karyawan di tempat kerjanya termasuk juga karyawan di sebuah perusahaan perhotelan. Hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam perusahaan perhotelan harus dibangun secara berkesinambungan dan harmonis sehingga atau dapat menghindari terjadinya stress kerja.

Setiap pekerja dalam industri perhotelan juga dituntut untuk bekerja dalam tekanan yang cukup besar yaitu mengerjakan tugas sehari-hari harus mendahulukan prosedur apa yang telah tertulis di prosedur perusahaan dan pekerja dituntut untuk memiliki kesabaran disaat dalam proses menyelesaikan pekerjaannya mereka masih harus menghadapi dan menerima keluhan tamu yang belum merasa puas dengan pelayanannya, jika pekerja tersebut sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka pekerja dapat mempersepsikan perubahan dan tuntutan tersebut sebagai tekanan yang mengancam dirinya sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Lazarus dan Spears (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Stres yang dialami dapat disebabkan dari setiap aspek di pekerjaan, akan tetapi karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres bagi dirinya. Berdasarkan wawancara kepada 4 orang karyawan Hotel Royal Jember, tekanan yang dirasakan oleh karyawan

berasal dari faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang tidak terlalu baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya aturan kerja yang dianggap oleh karyawan terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta cara individu dalam menghadapi situasi yang dihadapi.

Terjadinya berbagai persoalan, tuntutan serta beban dalam pekerjaan yang dialami seorang karyawan perhotelan seperti yang dijelaskan diatas memaksa seorang karyawan perhotelan memiliki suatu cara untuk mengatasi stres kerja yang dialaminya yang biasa disebut dengan strategi *coping* stres. Menurut Lazarus (dalam Permaityas, 2013) pengertian *coping* adalah usaha-usaha kognitif dan perilaku yang secara terus menerus berubah untuk mengelola tuntutan dari dalam dan atau dari luar individu yang dirasakan merugikan atau melebihi kemampuan individu itu.

Lazarus dan Folkman (2006) juga menjelaskan bahwa strategi *coping* terbagi menjadi dua bentuk yaitu strategi yang digunakan untuk mengatasi masalah yang menimbulkan stres (*problem-focused coping*) dan strategi *coping* untuk mengatasi emosi negatif yang menyertai (*emotion-focused coping*). Beberapa perilaku *coping* yang dilakukan oleh karyawan Hotel Royal salah satunya ditunjukkan dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan disaat *highseason* atau kunjungan tamu meningkat, intensitas merokok yang meningkat disaat sela-sela jam istirahat.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Royal Jember yang berjumlah 50 orang yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan.
- b. Karyawan yang berstatus karyawan kontrak dan karyawan tetap.
- c. Berusia 19-40 tahun.

Peneliti berupaya menentukan karakteristik populasi hanya pada Karyawan yang berstatus karyawan kontrak dan karyawan tetap dikarenakan berdasarkan realitanya terdapat beberapa siswa dan siswi dari beberapa SMK sedang melakukan training kerja lapangan atau praktek kerja lapangan di Hotel Royal Jember.

Sampel yaitu sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* adalah mengambil responden sebagai sample berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui sesuai sebagai sumber data dan sesuai karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono, 2008). Populasi karyawan yang bekerja di Hotel Royal Jember yang berjumlah 50 orang sehingga untuk taraf kesalahan 5 % jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 44 orang.

## METODE ANALISIS DATA

### 1. Uji Asumsi

Data dapat memenuhi asumsi dan persyaratan analisa apabila data dipilih secara random, berdistribusi normal, berpola linier dan homogen maka dapat dilakukan uji analisis sebagai berikut :

- a). Uji homogenitas
- b). Uji linieritas

### 2. Uji Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *regresi*. Kegunaan regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel bebas (x) dan variabel tergantung (y) (Arikunto, 2006).

### 3. Uji Keabsahan Alat Ukur

#### a). Validitas

Menguji validitas instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* melalui bantuan *SPSS for windows, release 16.0*.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

#### Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dan y  
N = jumlah subjek  
 $\sum xy$  = jumlah perkalian antara skor x dan skor y  
x = jumlah total skor x

- y = jumlah total skor y
- $x^2$  = jumlah dari kuadrat x
- $y^2$  = jumlah dari kuadrat y

**b). Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 16.0 for windows, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_t}{s_t} \right)$$

**Keterangan :**

- $r_{11}$  = koefisien reliabilitas tes
- n = banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam tes
- $\sum s_t$  = jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item
- $s_t$  = varian total



## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

#### a. Stres Kerja

Hasil dari uji validitas item sampel penelitian yang sesungguhnya pada skala Stres Kerja bahwa 18 item valid dan 2 item gugur yaitu item 12 dan item 18. Adapun tabel hasil uji validitas butir yang menunjukkan item valid dan item gugur adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Deskripsi Item pada Skala Stres Kerja**

No	Dimensi	Item yang direncanakan	Nomor item valid	Nomor item gugur
1.	Tugas	1.5.7.16	1.5.7	-
2.	Peran	4.13.9.12	13.9.12	12
3.	Lingkungan Fisik	2.15.14.19	2.15.14.19	-
4.	Lingkungan Sosial	3.20.8.10	3.20.8.10	-
5.	Karakteristik individual	6.17.11.18	6.17.11.18	18
Total		20	18	2

Hasil perhitungan uji validitas item variabel stress kerja diperoleh angka koefisien korelasi validitas ( $r_{xy}$ ) berkisar antara 0.072 – 0.655. Perbaikan skala yang dilakukan peneliti terhadap skala stres kerja terjadi terhadap item yang gugur, akan tetapi masih ada beberapa item yang masih gugur.

#### b. Strategi Coping

Hasil dari uji validitas item sampel penelitian yang sesungguhnya pada skala strategi *coping* menunjukkan bahwa 16 item valid dan 2 item yang gugur yaitu item 4 dan item 16. Adapun tabel hasil uji validitas butir yang menunjukkan item valid dan item gugur adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Deskripsi Item pada skala Strategi Coping**

No	Dimensi	Item yang direncanakan	Nomor item valid	Nomor item gugur
1	Coutiousness			
	a. mempertimbangkan secara matang	7	7	-
	b. meminta pendapat orang lain	4	-	4
	c. Bersikap hati-hati	1	1	-
	d. Mengevaluasi strategi	12	12	-
2.	Instrumen Action	6.16	6.16	16
3.	Negotiation	5.14	5.14	
4	Minimalization	3.18	18	-
5	Escapism	15.17	15.17	-
6	Self- Blame	8.10	8.10	-
7	Seeking Meaning	2.11	2.11	-
8	Support Mobilization	9.13	13	-
Total		18	16	2

Hasil perhitungan uji validitas item variabel strategi *coping* diperoleh angka koefisien korelasi validitas ( $r_{xy}$ ) berkisar antara 0.173 – 0.545. Perbaikan skala yang dilakukan peneliti terhadap skala strategi *coping* terhadap item yang gugur, meskipun masih ada beberapa item yang masih gugur.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	Uji coba	Penelitian Sesungguhnya
<b>Stres kerja</b>	0,698	0,729
<b>Strategi coping</b>	0,786	0,797

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas untuk penelitian uji coba skala stres kerja diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,698 sedangkan uji reliabilitas skala stres kerja pada penelitian sesungguhnya diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,729. Sedangkan skala strategi *coping* pada penelitian uji coba diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,786

sedangkan uji reliabilitas skala stres kerja pada penelitian sesungguhnya diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,797.

Berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh, maka skala stres kerja dan skala strategi *coping* dapat dinyatakan reliabel. Perbaikan item yang dilakukan penelitian membuat adanya perbedaan terhadap nilai koefisien *Cronbach Alpha*.

### 3. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel strategi *coping* memiliki nilai Asymp Sig. sebesar 0.240 sedangkan skala stres kerja memiliki nilai Asymp Sig. sebesar 0.112. Adapun tabel dari uji normalitas dari skala stres kerja dan skala strategi *coping* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas Data**

<b>Data Variabel</b>	<b>Asymp Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Strategi <i>coping</i>	0.240	Normal
Stres Kerja	0.112	Normal

Data dalam tabel menunjukkan bahwa data skala stres kerja dan skala strategi *coping* terdistribusi secara normal.

## b. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas terhadap 2 (dua) variabel dalam penelitian ini didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Data Hasil Analisa Linieritas**  
**ANOVA**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Coping</i> Streskerja	Between Groups	(Combined)	313.909	14	22.422	.640	.809
		Linearity	164.931	1	164.93	4.711	.036
		Deviation	148.978	13	1	.327	.881
From Linearity			1015.250	29	11.460		
	Within Groups		1329.159	43	35.009		
	Total						

a. Predictors: (Constant), Strategi Coping

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil dari analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 0.327 dengan tingkat signifikansi 0,881 yang artinya signifikansi  $0,881 > 0,05$  sehingga ada hubungan antara skala stres kerja dengan skala strategi *coping* Artinya nilai *Asymp.Sig (2.tailed)*  $0,881 > 0,05$  variabel tersebut dapat dikatakan linier. Selanjutnya uji korelasi regresi dapat dilakukan untuk menguji hipotesis.

## c. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan rumus regresi terhadap kedua variabel, didapatkan nilai koefisien korelasi dengan nilai  $p = 0.013$ , dengan demikian nilai  $p > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini H1 diterima, yakni tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap strategi *coping* pada karyawan Hotel Royal Jember. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis :

**Tabel 6**  
**Deskripsi Uji Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

	R	R2	Adj. R2	F	Unstd. zedB	Std. zedB	SE	Value	Sig
Regresi Strategi Coping	.371 <sup>a</sup>	.138	.117	6.696	.381	.147	5.470	2.588	.013

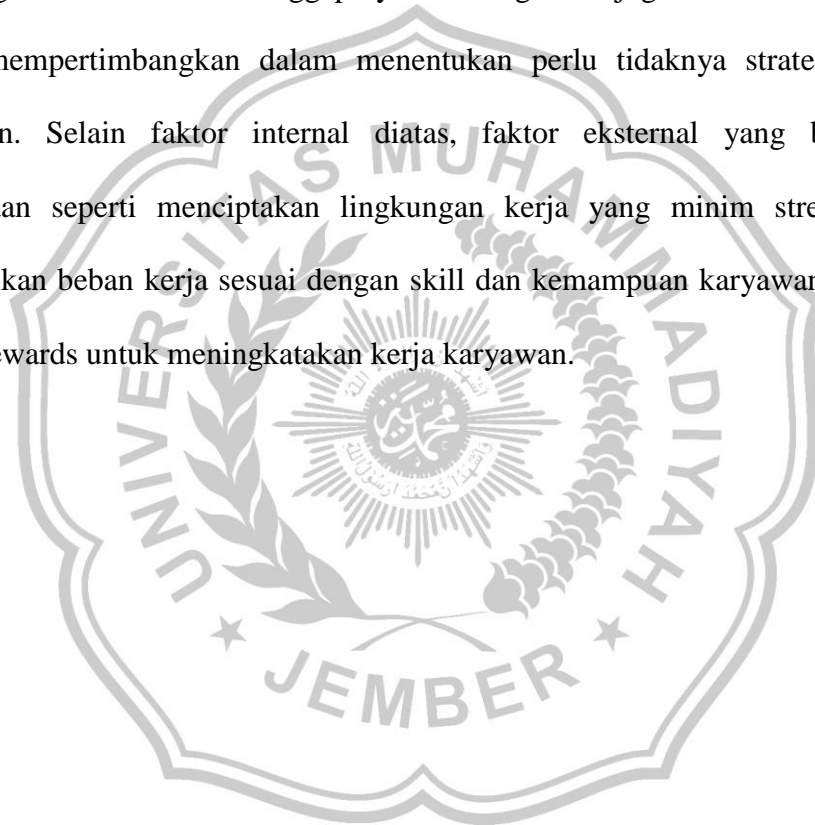
Berdasarkan hasil uji hipotesa diatas, nilai R Square yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,138 yang diinterpretasikan bahwa pengaruh kedua variabel penelitian ada dikategori kurang kuat dengan kontribusi variabel sebesar 0,138 jika dipresentasekan menjadi 13,8 % terhadap variabel Y dan 86,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Semakin kecil R Square, maka semakin lemah pengaruh dua variabel atau sebaliknya.

## PEMBAHASAN

Hasil dari analisa yang dilakukan peneliti tidak terbukti adanya pengaruh antara stres kerja terhadap strategi *coping* pada karyawan Hotel Royal Jember ( $F = 6.696$ ,  $p < 0.05$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $p = 0.013$  dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.371 yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini tidak diterima ( $R = 0.371$ ,  $p > 0.05$ ). Berdasarkan hasil penelitian tersebut karyawan di Hotel Royal jika dihadapkan dengan kondisi stres memiliki cara pandang yang berbeda dalam memaknai sumber *stressor*.

Bagi karyawan Hotel Royal tuntutan kerja dimaknai berbeda-beda pada setiap individu. Ada bagian dari mereka beranggapan bahwa tuntutan kerja merupakan sumber *stressor* yang perlu dipecahkan. Adapula yang beranggapan tuntutan kerja merupakan bentuk komitmen kerja, sehingga dimaknai sebuah rutinitas kerja yang semestinya dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan pada umumnya bukan sumber *stressor*. Sejalan dengan pendapat Oktaviani (2016) *stressor* dapat didefinisikan secara berbeda oleh masing-masing individu. *Stressor* bagi seorang individu belum tentu menjadi *stressor* bagi individu lain. Bergantung pada pentingnya individu memaknai suatu peristiwa. Hal tersebut di perkuat dengan hasil data yang diperoleh peneliti bahwa sumbangan stres kerja terhadap strategi *coping* karyawan Hotel Royal sebesar 13,8 % dan sisanya 86,2%. Artinya sumbangan stres kerja kurang kuat dalam mempengaruhi strategi *coping*. Hal ini menandakan adanya faktor lain yang mempengaruhi lemahnya stres kerja terhadap strategi *coping* karyawan di Hotel Royal.

Berdasarkan uraian diatas, setiap karyawan hotel Royal memiliki cara pandang yang berbeda dalam memaknai sumber *stressor*. Hal ini bergantung pada karakteristik pribadi masing-masing. Karakteristik individu akan memberikan cara yang berbeda dalam menangani *stressor*. Ada yang cenderung mudah stres dan ada yang santai dalam menanggapi. Peran gender juga memiliki kontribusi dalam mempertimbangkan dalam menentukan perlu tidaknya strategi *coping* dilakukan. Selain faktor internal diatas, faktor eksternal yang bersumber perusahaan seperti menciptakan lingkungan kerja yang minim stres dengan memberikan beban kerja sesuai dengan skill dan kemampuan karyawan dan juga sistem rewards untuk meningkatkan kerja karyawan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara stres kerja dengan strategi *coping* pada karyawan hotel Royal Jember ( $\text{Sign} = 0,013$   $p < 0,05$ ), stres kerja dipengaruhi oleh strategi *coping* sebesar 13.8%.

### B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi manajemen dan karyawan hotel Royal perlu adanya sebuah komitmen kerja diawal penerimaan karyawan sebagai bentuk kesepakatan dan komitmen kerja, sehingga mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja dengan baik. Jika komitmen dan kesadaran terjalin akan meminimalisir adanya stres kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dan dapat menggunakan tinjauan teoritis dari ahli lain yang belum terdapat dalam penelitian, selanjutnya untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama bisa lebih melihat hubungan dari indikator dalam strategi *coping*, dukungan sosial dan kondisi lingkungan setiap subjek penelitian sehingga dapat dilihat indikator mana yang lebih baik untuk diterapkan dalam mengatasi stres kerja yang dihadapi karyawan Hotel.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim., Dhamayanti, Ari., Paramitha, Agustia. (2007). Keterkaitan Perilaku Emotion Focused Coping dengan Minat Dugem pada Siswa Kelas II SMA “X” Semarang. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. Vol 2, No 1. 41-51.
- Ahasan, Rabiul.(2002). Psychosocial implications of shift work: a case study. *Journal of Work Study*, 51, 116-120.
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikology*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J.P. (2001). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chaves, Eliane Correa., Rodrigues., Bezzerra, Andrea.(2006). Stressing Factor and Coping Strategies Used by Oncology Nurses. *Journal for Education in the Built Environment*. Vol. 1, Issue 2. 23-28.
- Gibson, J.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hapsari, R, A., Karyani, U Taufik. 2002. Perjuangan Hidup Pengungsi Kerusuhan Etnis (studi Kualitatif Tentang Bentuk-Bentuk Perilaku Koping Pada Pengungsi Di Madura). *Jurnal: Indigenous*. Vol 6, No 2, Hal 122-129
- Hawari, D. 2002. *Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: UI Press
- Herdiansyah, H. 2007. Kecemasan Dan Strategi Coping Waria Pelacur. *Jurnal:Indigenous*. Vol 9, No 1, Hal 96-107
- Johannes. A, Rumeser, A. & Tambuwun. E. T., (2011). Hubungan antara tingkat stres kerja dan pemilihan coping stres strategi karyawan di kantor pusat Adira Insurance. *Jurnal Humaniora*. Vol. 2, No. 1, hal 214-227
- KB. Hastjajarja. D, (2004). Stres ditempat kerja: Perbandingan antara Gender dengan pekerjaan. *Jurnal ekonomi & kewirausahaan*. Vol. 8,. No. 1, hal 31-40
- Kurniawan.H. & Yulianti. B. D, (2011). Perbedaan stres dan coping anatara kepribadian tipe A dan B Pada siwi kelas XII dalam Menghadapi ujian nasional. Studi tiga sekolah di Cengkareng. Vol 4 hal 33-45
- Lazarus, S. & Folkman, R.S. 1996. *Stres, Apprasial, and coping*. New York:Springer.
- Lunthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.

- Lunthans, F. 2011. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: The McGraw Hill Companies Inc.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia..
- Nuzulia, S. 2005. Peran Self-Efficacy dan Strategi *Coping* Terhadap Hubungan Antara Stressor Kerja dan Stress Kerja. *Jurnal: Psikologika*. No 19, hal 32-40
- Oktarina, R, Krisnatori, D & Muflikhati, I, (2015). Sumber stres, Strategi Koping dan Tingkat Stres Pada Buruh berstatus menikah dan Lajang. *Jurnal Ilmu. Keluarga & Konsumen*. Vol. 8, No. 3, hal 133-141.
- Oktaviani, M, (2016). Pengaruh stress dan strategi koping terhadap kesehatan subjektif pada keluarga orang tunggal. Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut pertanian Bogor. Skripsi tidak dipublikasi.
- Pramadi, A., Lasmono, H, K. 2003. Koping Stres Pada Etnis Bali, Jawa, dan Sunda. *Jurnal: Anima*. Vol 18, No 4, hal 326-340
- Rahayu, Nuning. (2000). Stres Kerja Ditinjau dari Karakteristik Pekerjaan dan Strategi Koping. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Robins, S.P. 2001 *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robins, S.P. 2001 *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2 Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Safila, Ani. (2014). Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja: Studi Kasus pada Bagian HR (Human Resources) di PT. Pertamina Refinery unit III Palembang. *Jurnal tidak Dipublikasi*
- Sheridan, C.L., & Radmadcher, S.A. 1992. *Health Psychology: Challenging The Biomedics Model*, Canada: Jhon Willey and Sons, Inc.
- Sutedja, A.A.A. 2000., ' Stres Kerja dan Aspirasi Karier pada Karyawan Pertamina Unit Pengolahan (UP) II Sei Pakning (Riau), *Skripsi*, Fakultas Psikologi UGM
- Yanto. A & Rejeki. S, (2017). Faktor-Faktor yang berhubungan dengan penurunan Stres kerja Perawat baru di Semarang. *Jurnal keperawatan dan Pemikiran Ilmiah*. Vol.3, No. 1, hal 1-10
- Zumroh. 2011. *Penyebab Stres dan Cara Mengatasinya*. (Online), (<http://asehat.wordpress.com/2011/04/04/stres-gejala-penyebab-dan-cara-mengatasinya/>), diakses 15 September 2012.