

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI GENDER PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA TANJUNG PINANG

Azwan Syaputra¹

Evita Sandra²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
evitasandra.es@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi di tinjau dari gender pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dari hasil analisis data menggunakan uji *Independent Sample T Test* diperoleh ada perbedaan komitmen organisasi antara pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan dengan selisih sebesar 0,247 dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,017 atau 1,7% dimana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 5%. Yang berarti ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Dan berdasarkan hasil analisis deskriptif variable diperoleh komitmen organisasi pegawai secara keseluruhan dengan hasil cukup.

Kata Kunci: komitmen organisasi, gender, pegawai

Abstract: This study aims to analyze differences in organizational commitment in advancing from gender in the women's empowerment, child protection and community empowerment services using quantitative research. From the results of data analysis using the Independent Sample T Test, it was found that there were differences in organizational commitment between employees with male sex and employees with female sex with a difference of 0.247 and Sig. (2- tailed) of 0.017 or 1.7% which is smaller than 0.05 or 5%. Which means that there are significant differences in the level of organizational commitment of employees with male sex compared to employees with female gender. And based on the results of a descriptive analysis of the variables obtained overall organizational commitment of employees with sufficient results.

Keywords: organizational commitment, gender, employee

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Oleh karena itu dalam dunia kerja sangat perlu adanya unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang di

tawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pemerintah maupun

pegawai masih belum sepenuhnya memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efektif dan juga secara efisien.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Kaswan (2012)

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam bersaing, sebagai bukti nyata bahwa perempuan juga mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam persaingan. Ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintahan. Melihat perempuan yang bekerja dalam instansi pemerintahan ataupun swasta bukanlah sebuah fenomena yang asing lagi dewasa ini.

Namun, dalam peningkatan itu tidak mampu merobohkan dominasi laki-laki dalam dunia kerja, karena peran perempuan dalam berkarir seringkali terbentur dengan

dinding budaya. Meskipun demikian, masuknya perempuan di dunia kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar dan menjadi hal yang menarik untuk dijadikan suatu penelitian mengingat situasi yang dialami perempuan dalam dunia kerja yang penuh dengan tekanan salah satunya adalah beban peran ganda yang dihadapi perempuan, dimana perempuan yang bekerja diluar rumah tidak diiringi dengan berkurangnya beban dalam rumah tangga seperti tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Chusmir Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) menyatakan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang memiliki kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir .

Selain itu tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan tepat waktu hal ini tentu akan dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan/Pegawai yang memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja karyawan/pegawai dalam organisasinya salah satunya adalah komitmen karyawan/pegawai terhadap organisasinya, namun menurut Cherington (1994) dalam Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan survey awal dan wawancara dengan seorang pegawai yang peneliti lakukan bahwa pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang fenomena yang ditemukan adalah :

1. Terdapat jumlah pegawai perempuan lebih banyak dari jumlah pegawai laki-laki
2. Tingginya tingkat absensi pegawai
3. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu
4. Pada umumnya bekerja hanya

berdasarkan tanggung jawab tanpa ingin melihat hasil yang lebih baik

Berdasarkan fenomena diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu apakah perbedaan perbedaan tingkat komitmen organisasi dari pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan Pemberdayaan masyarakat kota Tanjungpinang?

Tujuan dan Rencana Pemecahan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat komitmen organisasi antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan Pemberdayaan masyarakat Kota Tanjungpinang dengan menggunakan data statistik yang diolah menggunakan SPSS

Kajian Teoritis

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap

bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014:165).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian-nya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Kaswan (2012).

Luthans dalam Sutrisno (2013) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

1. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen organisasi yang digunakan untuk mengukur indikator *Affective commitment* (komitmen afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini

mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif) menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan

Kata “gender” berasal dari bahasa inggris, gender berarti jenis kelamin. Dalam Webster’s New World Dictionary gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan wanita dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Dalam Women’s Studies Encyclopedia dijelaskan bahwa gender adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran,perilaku, mentalis, dan karakteristik emosional laki-laki dan wanita yang berkembang dalam masyarakat (Fitrianingsih dalam Aditya Purba Nugraha, (2015).

Menurut Kusumowidagdo, (2010) menyatakan bahwa gender berpengaruh terhadap perilaku belanja dimana pria merupakan pebelanja utilitarian sedangkan wanita kebanyakan merupakan pebelanja hedonis. Gender juga dapat diartikan sebagai suatu perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009).

Gender adalah peran yang dimainkan untuk mengidentifikasi sifat feminim atau maskulin. Selain itu gender dapat diartikan sebagai konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita yang dilihat dari sudut non biologi seperti aspek sosial, budaya, dan psikologi.

Gender adalah semua atribut sosial mengenai laki-laki dan perempuan misalnya laki-laki digambarkan mempunyai sifat maskulin seperti keras, kuat, rasional, gagah. Sementara perempuan digambarkan memiliki sifat feminin seperti halus, lemah, perasa, sopan, penakut. Perbedaan tersebut dipelajari dari keluarga, teman, tokoh masyarakat, lembaga keagamaan dan kebudayaan, sekolah, tempat kerja, periklanan dan media.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan komparatif. Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang telah di peroleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2014:2) mengatakan bahwa: “Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Sugiyono (2014:53) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Menurut (Narbuko & Achmadi, 2015) , penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.

Teknik komparasi, menurut Dra. Aswani Sudjud dalam (Arikunto, 2010) , dimana dalam penelitian dengan teknik ini akan dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda, tentang orang, tentang prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grub atau negara, terhadap kasus, terhadap orang, peristiwa dan terhadap ide.

Menurut Sugiyono, (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek

ataupun subyek yang dipelajari, namun meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek maupun obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pemberdayaan masyarakat Kota Tanjungpinang yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono, (2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representative (Mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya 50 sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberi peluang yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi anggota sampel karena anggota populasi adalah berbeda atau heterogen. Secara khusus bagian dari Nonprobability Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono, (2009) , sampling jenuh

adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan tiga cara untuk memperoleh data yang akan diteliti data yang dibutuhkan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Menurut Sunyoto, (2011) teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket atau kuisisioner.

2. Observasi

Observasi adalah seluruh kegiatan pengamatan terhadap suatu objek atau orang lain Rangkuti, (2015). Seperti ciri-ciri, motivasi perasaan-perasaan dan itikad orang lain. Keseluruhan ini merupakan salah satu bentuk observasi perilaku manusia.

3. Kepustakaan

Kepustakaan, menurut Satori & Komariah, (2011), kepustakaan adalah pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk

yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah. Pengumpulan data berdasarkan informasi dari buku-buku, artikel, dokumen dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada serta mempelajari bagaimana literatur yang relevan dengan masalah yang dihadapi sebagai landasan dalam pemecahan masalah.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program computer SPSS dan yang terdiri atas :

1. Editing (Pengeditan)

Proses pengecekan dan juga penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan data pemesanan teknik statistic.

2. Coding (Pemberian kode)

Proses untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan data penelitian kedalam karakter variable.

3. Scoring (Pemberian skor)

Proses ini dilakukan dengan cara untuk memberikan klasifikasi dan juga kategori atas jawaban kuesioner sesuai dengan tanggapan dari responden. Responden akan menjawab pertanyaan kuesioner yang akan diberikan dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban

yang telah disediakan. setiap pilihan jawaban dari responden akan diberikan skor atau nilai atau bobot yang telah disusun secara bertingkat dan berdasarkan dengan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2015b) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana $degree\ of\ freedom\ (df) = n - 2$ dengan signifikansi 5%, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sebuah item dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas terhadap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item (Pernyataan)	r hitung	$df = n - 2$ $df = 50 - 2 = 48$	Keterangan r hitung $>$ r tabel
	P1	0,480	0,279	Valid
	P2	0,586	0,279	Valid
	P3	0,360	0,279	Valid
	P4	0,364	0,279	Valid
	P5	0,406	0,279	Valid

P6	0,542	0,279	Valid
P7	0,660	0,279	Valid
P8	0,364	0,279	Valid
P9	0,374	0,279	Valid
P10	0,578	0,279	Valid
P11	0,435	0,279	Valid
P12	0,623	0,279	Valid
P13	0,613	0,279	Valid
P14	0,683	0,279	Valid
P15	0,772	0,279	Valid
P16	0,612	0,279	Valid
P17	0,357	0,279	Valid
P18	0,720	0,279	Valid
P19	0,560	0,279	Valid
P20	0,331	0,279	Valid
P21	0,578	0,279	Valid
P22	0,540	0,279	Valid
P23	0,282	0,279	Valid
P24	0,293	0,279	Valid
P25	0,622	0,279	Valid
P26	0,475	0,279	Valid
P27	0,428	0,279	Valid
P28	0,546	0,279	Valid
P29	0,393	0,279	Valid
P30	0,347	0,279	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 (2019)

Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan spss 25 dengan alat ukur nya yaitu *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Std. Cronbach's</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,861	0,60	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 (2019)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dilakukan uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan yaitu konsisten. Hasil koefisien instrumen stres kerja adalah sebesar 0,861 > 0,60 yang artinya instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan, dan layak sebagai alat ukur penelitian.

Perbedaan Komitmen organisasi pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis tingkat komitmen organisasi pegawai perbedaan tingkat berdasarkan jenis kelamin dilakukan dengan menggunakan uji *Independent Sample T Test*, yang dapat dilihat sebagaimana tabel 3 berikut ini :

Tabel 4
Tingkat perbedaan komitmen organisasi Berdasarkan gender

Group Statistics					
	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Laki-Laki	17	3,482	,3941	,0956
	Perempuan	33	3,729	,2995	,0521

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2019)

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji *Independent Sample T Test*, rata-rata komitmen organisasi dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 3,48 dan rata-rata komitmen organisasi dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,72. perbedaan komitmen organisasi dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki selisih sebesar 0,24 .Artinya adanya perbedaan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan .

PENUTUP

Simpulan

Adapun hasil dari penelitian mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji Independent Sample T Test Rata-rata komitmen organisasi laki-laki sebesar 3,48, dan rata-rata komitmen organisasi dengan jenis kelamin perempuan sebesar 3,72. Artinya perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan pegawai laki-laki.
2. Dari hasil uji Independent Sample T Test diketahui memiliki nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,017 atau 1,7% dimana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 5%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada

perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi laki-laki dan perempuan

3. Komitmen Organisasi pegawai secara keseluruhan dalam kategori cukup hal ini dapat diketahui melalui analisa deskriptif hasil jawaban dari kuisioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai dengan bobot sebesar 3,9

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti tentang perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, yaitu:

1. Bagi instansi :
 - a. Karena ada perbedaan antara komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk mempertimbangkan dalam hal pengambilan kebijakan terutama mengenai promosi jabatan karena selayaknya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang dapat terus bertahan didalam instansi tersebut.
 - b. Karena komitmen organisasi pegawai masih tergolong cukup berdasarkan hasil

analisa deskriptif dari pernyataan kuisisioner karyawan yang memiliki bobot paling rendah adalah pernyataan Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya, maka disarankan agar instansi meninjau kembali kebijakan - kebijakan yang mempengaruhi loyalitas pegawai seperti promosi jabatan, penempatan pegawai, gaya kepemimpinan, dan penghargaan .

2. Bagi Pegawai

Berusaha untuk meningkatkan loyalitas kepada instansi dengan cara menyampaikan hal-hal yang mungkin kurang memuaskan kepada pimpinan melalui rapat atau forum lainnya sehingga apa yang menjadi keinginan pegawai dapat diketahui pimpinan.

3. Bagi peneliti selanjutnya :

Diharapkan dapat mencari referensi lain lebih banyak lagi sehingga penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartatik, Indah, P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Cv. Andi Ofset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajememn Sumber Daya MANusia*. Surabaya: Kencana Prenamedia Group.
- Susanti, E. (2009). *Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor*. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Widodo, S. . . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Setia