

**ANALISIS FAKTOR PEMICU STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PENJUALAN PT. ASTRA HONDA MOTOR JAWA BARAT  
UNIVERSITAS TELKOM**

**ANALYSIS OF TRIGGER FACTORS IN PT.ASTRA HONDA MOTOR  
WEST JAVA SALES PART EMPLOYEES STRESS  
TELKOM UNIVERSITY**

RA. Agrit RindaFelisia  
Ade Irma Susanty, Ph. D

Program Studi S-1 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas  
Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[telkomuniversity.ac.id.radenajengagrit@gmail.com](mailto:telkomuniversity.ac.id.radenajengagrit@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Total responden adalah 200 karyawan dari departemen penjualan di PT. Astra Honda Motor. Peneliti menggunakan proporsional random sampling teknik dan faktor analisis dengan menggunakan SPSS 20 untuk memproses data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja, tuntutan peran dan tuntutan pribadi yang merupakan faktor pemicu stres pekerja di PT. Astra Honda Motor. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan tiga faktor ini harus dikelola dengan baik.

**Kata Kunci:** Analisis Faktor, Stres Kerja, Penjualan

---

**ABSTRACT**

*This research is an explorative research by using quantitative approach. The total respondent is 200 employees of sales department on PT. Astra Honda Motor. Researcher use proportional random sampling technique and factors analysis by using SPSS 20 to process the data. The result shows that job demand, role demand, and personal demand are factors trigger worker stress on PT. Astra Honda Motor. Therefore, company should consider these three factors to be well managed.*

**Keyword :** Factor Analysis, Job Stress, Sales.

---

**1. Pendahuluan**

Di era globalisasi ini industri otomotif di Indonesia khususnya sepeda motor mengalami perkembangan yang cukup pesat. Persaingan industri otomotif sepeda motor di Indonesia saat ini bergitu tinggi seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen akan sepeda motor yang berkualitas irit bahan bakar serta memiliki desain yang menarik. Pada tahun 2012 Honda mendominasi pasar dengan menjual 4.092.693 unit sepeda motor sedangkan Yamaha berada di posisi kedua dengan total penjualan 2.433.924 unit sepeda motor. Pada tahun 2013 Honda mendominasi pasar dengan menjual 4.696.999 unit sepeda motor sedangkan Yamaha berada di posisi kedua dengan penjualan sebanyak 2.492.596 unit sepeda motor.

Hal ini tak terlepas dari pandangan produsen otomotif yang menganggap Indonesia sebagai pasar yang sangat potensial dan Indonesia mengalami peningkatan yang cukup pesat di bidang ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat menjadi indikator keberhasilan negara. Sehingga para produsen pembuat sepeda motor pun tidak pernah berhenti berlomba untuk menciptakan sepeda motor yang memiliki banyak keunggulan baik itu secara kualitas, ketahanan mesin dan juga desain yang menarik. Tingginya angka penjualan tersebut menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga menuntut karyawan bagian penjualan untuk bekerja lebih ekstra dalam menarik konsumen. Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting dan kadang kala sering diabaikan dengan beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat.

PT. Astra Honda Motor merupakan perusahaan tempat penjualan resmi (*Authorized Main Dealer*) kendaraan merek Honda, dimana karyawan penjualan Astra Honda Motor memperoleh beban kerja yang berat, diantaranya target penjualan yang tinggi dan selalu naik setiap tahun. Pada tahun 2012 penjualan tiap tahunnya sebesar 502 unit sepeda motor dan pada tahun 2013 sebanyak 575 unit sepeda motor.

Artinya pada tahun 2013 terjadi peningkatan realisasi target yang dicapai oleh karyawan bagian penjualan Astra Honda Motor Cabang Soekarno Hatta.

Dampak dari target penjualan yang meningkat adalah beban kerja yang semakin berat dan tekanan dari pimpinan yang juga memicu meningkatnya stres kerja. Stres kerja diantaranya mudah lelah fisik, *problem* tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), pusing kepala, meningkatnya tekanan darah, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, dan banyak melamun.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis juga bermaksud untuk melakukan suatu penelitian tentang stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor “**Analisis Faktor Pemicu Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat**”.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diuraikan rumusan masalah yaitu faktor-faktor apa saja yang dapat memicu stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Jawa Barat?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memicu stres kerja pada karyawan bagian penjualan dan ingin mengetahui faktor pemicu stres kerja manakah yang paling dominan dimiliki karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat.

### **Kegunaan Penelitian**

#### **a) Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. AHM untuk lebih memerhatikan faktor-faktor pemicu stres kerja karyawan bagian penjualan, sehingga perusahaan dapat menanggulangi dan mencari solusi dalam mengurangi stres kerja yang dialami para karyawan bagian penjualan PT. AHM.

#### **b) Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor pemicu stres kerja organisasi. Serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

## **2. Dasar Teori/ Material dan Metodologi Perancangan**

Stres kerja adalah sebagai interaksi yang muncul antara tuntutan psikologi pada suatu pekerjaan tersebut dan dukungan sosial di tempat kerja, dimana tuntutan psikologi pada pekerjaan tinggi serta kontrol dan dukungan sosial di tempat kerja rendah (Sulsky & Smith, 2005).

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori pemicu stres kerja yakni lingkungan, organisasional, dan individual. Faktor lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Faktor Organisasi yang dikelompokkan menjadi tiga tuntutan yakni tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Faktor individual ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis faktor pemicu stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat dengan menggunakan teori faktor pemicu stres kerja organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008:370). Berikut merupakan variabel-variabel faktor pemicu stres kerja organisasi yang dikemukakan oleh ahli tersebut karena peneliti menganggap bahwa variabel faktor pemicu stres yang dikemukakan oleh Robbins (2008:370) telah sesuai dengan keadaan di PT. Astra Honda Motor.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

#### **a) Tuntutan Tugas**

Tuntutan tugas yang ada di PT. Astra Honda Motor dimana target yang diterapkan oleh perusahaan terhadap bagian penjualan sangat tinggi. Hal ini menyebabkan karyawan PT. Astra Honda Motor harus bekerja lebih ekstra untuk mencapai target tersebut. Apabila target tersebut tidak terpenuhi dapat menyebabkan karyawan menjadi stres.

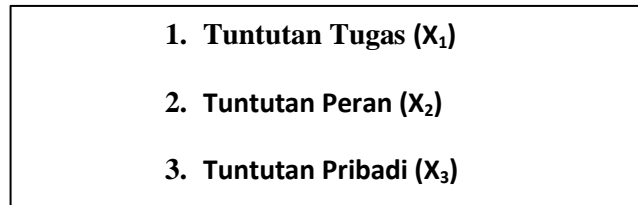
#### **b) Tuntutan Peran**

Tuntutan peran yang ada di PT. Astra Honda Motor dimana karyawan dituntut untuk bekerja lebih ekstra dari atasannya dengan tugas yang berlebihan dan bertentangan sehingga dapat memicu ketidakjelasan tugas karyawan tersebut yang menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres.

## c) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yang ada di PT. Astra Honda Motor dimana karyawan mendapatkan pembagian kerja tidak adil dari atasan. Hal ini dapat memicu adanya konflik dengan rekan kerja sehingga persaingan antara karyawan tidak sehat dan antara atasan dengan karyawan tidak baik yang menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres.

### Faktor Pemicu Stres Kerja



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah minimal terdapat 1 faktor yang paling dominan dari elemen pemicu stres kerja organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi) yang berpengaruh terhadap pemicu stres kerja karyawan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat.

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian atau batasan dalam penelitian bertujuan untuk menjaga konsistensi tujuan dari penelitian, sehingga hasil dan pembahasan menjadi terarah. Batasan atau ruang lingkup dari penelitian ini adalah

- a) Penelitian dilakukan terhadap 3 (tiga) variabel elemen pemicu stres kerja.
- b) Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor.
- c) Penelitian dilakukan dalam jangka waktu bulan Juli 2014 hingga Januari 2015.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Secara umum, validitas dikatakan sebagai kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proposisi dari hasil riset yang sudah dilakukan yang mendekati kebenaran. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran (Sarwono, 2012:84).

Dengan teknik analisis faktor, validitas dapat dilihat dengan memerhatikan nilai *variance* dan *factor loading*. Diketahui bahwa nilai *factor loading* adalah kuadrat dari *variance*. Untuk item yang kurang dari *factor loading* akan dibuang dan tidak akan diproses lagi (Hair, et.al, 2006:128).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Oleh karena itu, reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Sarwono, 2012:85).

Dalam Lestari (2012:56), untuk menguji ketepatan dari faktor yang terbentuk digunakan uji statistik *Barlett test sphericity* dengan nilai signifikan  $< 0.05$  dan *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) untuk mengetahui kelayakan analisis faktor. Apabila nilai indeks berkisar antara 0.5 hingga 1, analisis faktor layak dilakukan. Namun sebaliknya, bila nilai KMO tersebut di bawah 0.5, maka analisis faktor tidak layak dilakukan.

### Uji Asumsi

Sebelum data diolah dengan menggunakan teknik analisis multivariat, maka terlebih dahulu data harus diuji kelayakan oleh uji asumsi. Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi untuk data dengan skala interval dan uji homogenitas.

### Uji Data

Uji data ini ditujukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan adalah data dengan skala interval. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala ordinal sehingga untuk memenuhi uji asumsi, data dengan skala ordinal tersebut harus diubah menjadi data skala interval.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Dengan kata lain, homogenitas berarti bahwa himpunan data yang diteliti memiliki karakteristik yang sama. Pengujian homogenitas dapat dilakukan dengan beberapa cara dan metode, diantaranya adalah Uji Barlett, Uji Variance, dan Uji Levene. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Uji Barlett untuk uji homogenitas.

Dalam penelitian ini, Uji Barlett dilakukan dengan bantuan *software* atau program SPSS dengan analisis faktor. Uji Barlett atau *Barlett Test of Sphericity* ini ditujukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang dilibatkan berkorelasi.

#### a) Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Principal Component Analysis* (PCA) dalam melakukan analisis data. *Principal Component Analysis* adalah salah satu metode analisis faktor yang menggunakan total varians dalam analisisnya. Metode ini menghasilkan faktor yang memiliki *specific variance* dan *error variance* yang paling kecil. Jika ada beberapa faktor yang dihasilkan, faktor yang lebih dahulu dihasilkan adalah faktor yang memiliki *common variance* terbesar, sekaligus *specific* dan *error variance* terkecil (Simamora, 2005:108).

#### b) Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor yang terekstraksi atau terbentuk dari proses analisis faktor. Ketiga faktor tersebut antara lain faktor kondisi dan konflik peran, faktor ambiguitas peran dan faktor hubungan internal. Interpretasi nama faktor dilakukan berdasarkan penilaian penulis namun mengacu pada teori. Faktor yang terbentuk dapat digunakan sebagai variabel baru menggantikan variabel-variabel asli yang dilihat dari *faktor loading* paling tertinggi. Variabel pengganti ini disebut dengan *surrogate variable*. Berikut ini ialah pembahasan mengenai setiap faktor yang terbentuk :

- a) Faktor Kondisi dan Konflik Peran  
Berdasarkan nilai-nilai pada tabel 4.10 diketahui bahwa faktor kondisi dan konflik peran memiliki nilai *% of variance* tertinggi yakni 35,014% dengan *eigenvalue* sebesar 2,451.
- b) Faktor Ambiguitas Peran  
Selanjutnya, faktor ambiguitas peran memiliki nilai *% of variance* sebesar 17,685% dengan *eigenvalue* sebesar 1,238.
- c) Faktor Hubungan Internal  
Sementara itu, faktor hubungan internal memiliki nilai *% of variance* sebesar 14,614% dengan *eigenvalue* sebesar 1,023

### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Kesimpulan tersebut sebagai berikut, berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan kepada 200 responden karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemicu stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa adalah sebagai berikut :

- a) Faktor Kondisi dan Konflik Peran memiliki *eigenvalue* sebesar 2,451 dan persentase varian (kontribusi) sebesar 35,014%. Faktor Kondisi dan Konflik Peran yang mencakup tiga variable, antara lain : Kondisi Kerja, Konflik Peran dan Desain Pekerjaan Individu.
- b) Faktor Ambiguitas Peran memiliki *eigenvalue* sebesar 1,238 dan persentase varian (kontribusi) sebesar 17,685%. Faktor Ambiguitas Peran mencakup dua variable, antara lain : Ambiguitas Peran dan Faktor Beban Peran.
- c) Faktor Hubungan Internal memiliki *eigenvalue* sebesar 1.023 dan persentase varian (kontribusi) sebesar 14,614%. Faktor Hubungan Internal mencakup dua variable, yaitu : Dukungan Sosial dan Hubungan Antar Pribadi.

Sehingga , total *percentage of variance* dari ketiga faktor tersebut adalah sebesar 67,313%. Artinya, ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan 67,313% dari seluruh faktor asli atau variabel awal dan terdapat faktor lain sebesar 32,687% yang juga dimiliki sebagai faktor pemicu stress kerja oleh karyawan bagian penjualan PT. Astra Honda Motor.

**a) Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat memberikan saran yaitu perusahaan disarankan mengetahui kondisi dan konflik peran karyawan di dalam perusahaan agar perusahaan dapat meminimalisir tingkat stres kerja yang dialami karyawan seperti melakukan pendekatan kepada karyawan untuk mengetahui apa yang sedang terjadi kepada kerjanya. Perusahaan diharapkan dapat mengetahui beban dan ambiguitas peran terhadap karyawan dalam memperjelas tugas, informasi dan tanggungjawab karyawan dengan membentuk kebijakan-kebijakan yang jelas. Selain itu, hubungan internal antara atasan dengan karyawan maupun antara karyawan itu sendiri juga perlu dibangun dengan baik agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, sehingga para karyawan tidak mengalami tekanan yang memicu stres kerja itu sendiri dari lingkungan internal dan perusahaanpun akan dapat mencapai target perusahaan dan penjualan yang telah ditetapkan.

**b) Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

- a) Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas, karena perluasan sampel akan mempengaruhi representasi keadaan penelitian yang sebenarnya. Sehingga hasil penelitian dapat juga dimanfaatkan secara lebih luas dan global dengan menggunakan penelitian dan teknik analisis data yang lebih kompleks lagi.
- b) Dengan faktor yang sama penelitian selanjutnya dapat mencari tahu faktor mana yang lebih berpengaruh dengan menggunakan analisis lain dan juga dapat menggunakan variabel yang lebih banyak dari pada penelitian ini..

**Daftar Pustaka :**

- [1] Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT H.M Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Surabaya.
- [2] Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [3] Asep, Hermawan. 2005. Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif. Jakarta: PT. Grasindo. Bilson, Simamora. 2005. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. 2007. Business Research Methods, Edisi ke-8, New York: McGraw Hill.
- [5] Ghozali, Imam. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP UNDIP, Semarang.
- [6] Gibson, J.L. 2001. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Erlangga 5.
- [7] Gibson, James L; John M. Ivancevich dan James H; dan Donnelly Jr. 2007. Organizations: Behaviour, Structure and Process, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- [8] Girdano, D.A. & Everly, G. 2001. Controlling Stress And Tension. New Jersey: Prentice-Hall, Inc Englewood Cliffs.
- [9] Garniwa, Iwa. 2007. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama, Penelitian Mandiri, Bandung.
- [10] Handoko, Hani. 1997. Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia. Yogyakarta : BPFE
- [11] Kahn, R. L. & Katz, D. 2001. The social psychology of organization (2nd. ed.). New York: John Willey and Sons.
- [12] Khan, M.Y.; Wali, S.S; dan Ahmad, A. 2011, 'Measuring Stress among Employees of Wah Noble Pakistan Private Limited and Pakistan Tobacco Company Public Limited', Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Oct 2011/3, No 6, pp 202-215.
- [13] Kirkcaldy, B. D.; Levine, R; dan Shephard, R.J. 2000. The Impact of Working Hours on Physical and Psychological Health of German Managers. *European, Review of Applied Psychology*, Vol 50 (4), 443-449.
- [14] Luthans, Fred. 2003. Organization Behaviour, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Jakarta: Erlangga.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [16] Meilitza, Tommy. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- [17] Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- [18] Monk, T. and D. Tepas. 2001. Shift work. In C.L. Cooper and M.J. Smith (eds) Job stress and the blue collar work (pp. 65-74). New York: John Wiley & Sons.
- [19] Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [20] Rahmawati, Siti. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Journal Manajemen, IPB*. Vol 05, No. 15. PP 68-78.
- [21] Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- [22] Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- [23] Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [24] Sedarmayanti. 2002. Metode Penelitian. Jakarta: Mandar Maju.
- [25] Sekaran, U. 2003. Research Methods for Business : A Skill Building Approach 2 nd Edition, John Wiley and Son. New York.
- [26] Shahian, Bahram dan Hassul, Michael. 2003. Control System Design Using MATLA. Prentice-Hall International Edition.
- [27] Siagian, P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [28] Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [29] Spielberger, Charles, D., Schwarzer, dkk. 2003. Advances in test anxiety research. *Journal Amsterdam* 6, 37-52.
- [30] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: CV. Alfabet.
- [31] Sulsky, L, dan Smith, C. 2005. Workstress. Canada : Thomson Wadsworth.
- [32] Tahir, Riyyani. 2007. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

- [33] Tri Susilo. 2010. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Journal Teknik Industri FTI-UPN “Veteran” Jatim.
- [34] Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1, Jakarta: PT Raja grafindo Persada.