

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Pada Karyawan  
PT Geo Dipa Energi)**

**Decynthia Dwi Cahyani**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*

[decyndc22@gmail.com](mailto:decyndc22@gmail.com)

**Dosen Pembimbing:**

**M. Abdi Dzil Ikhrum**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *employee engagement* pada PT Geo Dipa Energi. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diukur dengan skala likert. Subjek pada penelitian ini berjumlah 49 orang karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: Employee Engagement, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE  
ENGAGEMENT (A STUDY AT PT GEO DIPA ENERGI)**

**By:**

**Decynthia Dwi Cahyani**

**Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya**

**decyndc22@gmail.com**

**Supervisor:**

**M. Abdi Dzil Ikhrum W**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work environment and work stress on employee engagement at PT Geo Dipa Energi. The type of research used is explanatory research. The data collection method used is a questionnaire measured by a Likert scale. Subjects in this study amounted to 49 employees with purposive sampling techniques. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results show that the work environment has a significant direct effect on employee engagement and work stress has a significant direct effect on employee engagement.

Keywords: employee engagement, work environment, work stress

Malang, 25 Januari 2022

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

**Dr. Dra. Nur Khusniyah I, MSi.,CSRS.,CFP**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi membuka iklim persaingan yang membuat dunia bisnis semakin beragam dan selalu berubah. Organisasi dituntut untuk bisa beradaptasi dengan perubahan (Sinarmoyo, 2014). Salah satu caranya dengan mengembangkan, meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin. Perusahaan perlu menentukan strategi yang tepat dengan menjalankan manajemen yang baik sebagai upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Muhid dan Susiawan, 2015).

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Rayadi, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang berhubungan dengan *staffing*, kompensasi, pelatihan, hukum dan kebijakan mengenai tenaga kerja, serta

mempertahankan karyawan (Westover, 2014). Mempertahankan karyawan dengan pemeliharaan tenaga kerja membuat karyawan merasa nyaman dan secara tidak langsung akan terikat dengan perusahaan (*employee engagement*).

*Employee engagement* merupakan bentuk penguasaan karyawan sendiri terhadap pekerjaan, dimana mengikat diri dengan pekerjaannya, akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1990). *Employee engagement* ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya, berkomitmen terhadap perusahaan, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan (Schaufeli dan Bakker, 2003). Sedangkan karyawan yang tidak merasa memiliki keterikatan atau *not engaged* cenderung menampilkan perilaku yang disruptif (Nurofia, 2009).

*Employee engagement* adalah contoh dari produktivitas dan telah menjadi sumber keunggulan kompetitif dari organisasi. Terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan hasil kinerja organisasi yang tinggi. Meningkatkan dan mempertahankan *employee engagement* dalam organisasi adalah salah satu faktor kesuksesan dalam organisasi (Al-Tit dan Hunitie, 2015).

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan dapat tercipta bila karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya diperoleh dari kondisi fisik, tapi juga dari lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan (Tsani, 2018).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan. Gejala stres kerja terdiri dari fisiologis,

psikologis, dan perilaku, dimana faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan dapat berasal dari faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individu (Robbins dan Judge, 2015). Karyawan yang bekerja dalam keadaan stres dan penuh tekanan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerja akan menurun, meningkatkan kemungkinan mencari pekerjaan baru dan merugikan perusahaan.

Menurut hasil survei kota dengan tingkat stres yang tinggi di Asia pada tahun 2017, Kota Jakarta menempati urutan keenam dari 150 kota didunia. Tingkat stres yang tinggi menjadi permasalahan perusahaan di Kota Jakarta tidak terkecuali PT Geo Dipa.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi penulis tertarik untuk meneliti mengenai lingkungan kerja, stres kerja, dan *employee engagement* di PT Geo Dipa dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan Pt Geo Dipa Energi)”**

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2008). Merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di suatu instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2004).

#### **A. Jenis lingkungan kerja**

(Sedarmayanti, 2001)

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

#### **B. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

(Sedarmayanti, 2001)

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Kerja

#### **C. Indikator lingkungan kerja**

(Nitisemito, 2014)

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Getaran suara
4. Ruang gerak
5. Penggunaan warna
6. Keamanan di tempat kerja
7. Hubungan karyawan

### **Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hariyono, 2009). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008). Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009).

- A. Jenis-jenis stres kerja (Rivai dan Mulyadi, 2003)
  1. Eustress (bersifat membangun)
  2. Distress (bersifat merusak)
- B. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins, 2015):
  1. Faktor lingkungan
    - a. Ketidakpastian ekonomi
    - b. Ketidakpastian politis
    - c. Ketidakpastian teknologis
  2. Faktor organisasional
    - a. Tuntutan tugas
    - b. Tuntutan peran
    - c. Tuntutan antarpribadi
    - d. Struktur organisasi
    - e. Kepemimpinan organisasi
  3. Faktor Individual
    - a. Masalah keluarga
    - b. Karakteristik kepribadian
  4. Faktor stres (Luthans, 2006)
    - a. Stresor ekstraorganisasi
    - b. Stresor organisasi
    - c. Stresor kelompok
    - d. Stresor individual
  5. Dampak-dampak stres (Ross dan Altmaier, 1994)
    - a. Dampak Psikologis
    - b. Dampak Fisik
    - c. Dampak Tingkah Laku
  6. Cara Mengatasi Stres Kerja Mangkunegara (2015)
    - a. Pola sehat
    - b. Pola harmonis
    - c. Pola Patologis
  7. Indikator stres kerja (Igor, 1997)
    - a. Konflik peran
    - b. Beban kerja
    - c. Pengembangan karir
    - d. Hubungan dalam pekerjaan

### ***Employee engagement***

*Employee engagement* adalah sejauh mana pikiran dan perilaku karyawan difokuskan pada keberhasilan perusahaan. Karyawan yang merasa terikat akan memiliki ciri seperti: melakukan upaya ekstra, sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, menggunakan usaha dan pemikiran, aktif atau sibuk, sepenuhnya diinvestasikan dalam

pekerjaan mereka. Sedangkan karyawan yang tidak terikat lebih cenderung memikirkan waktu bekerja, tidak melakukan pekerjaan terbaik, apatis, hanya melakukan pekerjaan dasar mereka dan hanya bereaksi untuk pembayaran (Mathis, 2014)

Maylett dan Warner (2014) mendefinisikan *employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, bergairah, energik, dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

Schaufeli et al yang dikutip oleh Imperatori (2017) mengemukakan *Engagement* diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan.

A. Tingkat *Employee engagement* (Sheridan, 2012)

1. *Actively Engaged*
2. *Ambivalent/Not engaged*
3. *Actively disengaged*

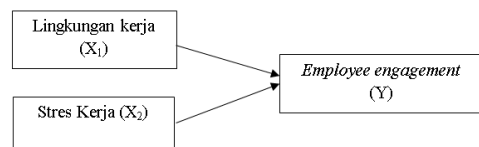
B. Dimensi/Indikator *Employee engagement* (Schaufeli, et al, dalam Imperatori, 2017)

1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption* (Penghayatan)

C. Faktor – Faktor *Employee engagement* (Marciano, 2010)

1. *Recognition* (pengakuan)
2. *Empowerment* (pemberdayaan)
3. *Supportive feedback*
4. *Partnering* (kemitraan)
5. *Expectations* (harapan)
6. *Considerations* (perhatian)
7. *Trust* (rasa percaya)

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas, maka model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan model konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *employee engagement*

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan paradigm kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heterokedastisitas. Dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana, berganda dan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Geo Dipa Energi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sejumlah 49 orang.

## **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2008). Indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, getaran suara, ruang gerak, penggunaan warna, keamanan di tempat kerja, hubungan karyawan (Nitisemito, 2014). Stres Kerja (X2) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah



meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008). Indikator stres kerja adalah Konflik Peran, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan dalam Pekerjaan, Struktur dalam Organisasi (Igor, 1997).

Variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *employee engagement* (Y). *Employee engagement* adalah sejauh mana pikiran dan perilaku karyawan difokuskan pada keberhasilan perusahaan (Mathis, 2014). Indikator stress kerja (Schaufeli, 2017) sebagai berikut *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (Penghayatan).

## HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dimana seluruh item dan variabel pada penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan *mean* lingkungan kerja= 4.03; stres kerja=

2,45; *employee engagement*= 4,20. Penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik dengan hasil uji normalitas = 0,999 > 0,05; uji linearitas untuk model regresi *employee engagement* = lingkungan kerja (0,490)- stres kerja (0,484). Hasil adjusted R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,612. Uji heterokedastisitas pada variabel stres kerja (X) = 0,204; kepuasan kerja (Z) = 0,410. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.792. Uji heterokedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *Employee Engagement* (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai  $t_{hitung} 5,159 > t_{tabel} 2,013$  atau Signifikansi  $t 0,000 < 0,05$ , maka Ho

yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan kerja terhadap *employee engagement* ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* diterima. dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Naidoo dan Martins (2014) karyawan yang mempersepsikan positif terhadap lingkungan kerja lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan tingkat *engaged* yang tinggi untuk bekerja. Norianggono et al., (2014) menyatakan apabila pencahayaan yang terlalu terang maupun gelap, sirkulasi udara yang kurang sejuk, temperatur terlalu ekstrin, tidak adanya peredam suara, pewarnaan dinding yang tidak tepat, layouting tempat kerja yang semrawut, dan lain sebagainya berakibat negatif pada persepsi karyawan. Hal ini mengakibatkan, karyawan merasa

tidak nyaman dan tidak bergairah dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang diberikan.

### **Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Employee Engagement* (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai  $t_{hitung} -5,097 < t_{tabel} -1,986$  atau Signifikansi  $t 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap *employee engagement* ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan stres kerja terhadap *employee engagement* diterima. Beta (nilai koefisien regresi parsial) variabel stres kerja bernilai  $-0,484$  berarti jika stres kerja karyawan semakin rendah, maka *employee engagement* akan naik sebesar  $-0,484$ . Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap *employee engagement*.

Menurut Navee Iqbal, Khawar Khan, dan Naveed Iqbal (2012), menyatakan bahwa adanya hubungan

negatif dan signifikan *employee engagement* dan *job stress*. Menurut Shahrul Nizam bin Salahudin, Mohd Nur Ruzainy bin Alwi, Siti Sarah binti Baharuddin, Yuyaneswary Santhasaran, dan Vishalni Balasubramaniam (2016), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang penting dan signifikan *occupational stress*, *employee engagement*, dan *turnover intention*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *employee engagement* studi Pada Karyawan PT Geo Dipa Energi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Employee Engagement*.
2. Stres Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*.
4. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel Stres Kerja maka Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *Employee Engagement*.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi PT Geo Dipa Energi
  - a. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari lingkungan kerja dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *employee*

*engagement* sehingga *employee engagement* dapat meningkat.

- b. Perusahaan dapat meningkatkan *employee activity* seperti *team building* yang dapat meningkatkan *employee engagement* dan menurunkan stres kerja.
- c. Perusahaan juga dapat membangun jalur-jalur *bounding* khusus baik di level staf, assistant manager maupun manager agar meningkatkan efektifitas dan kenyamanan para karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil pada penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan

mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- AL-TIT, A., & Hunitie, M. (2015). The Mediating Effect of Employee Engagement between Its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Research*, 7(5), 47.
- Andrade, M.S., Westover, J.H., & Kupka, B.A. (2019). The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 80 – 115.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hariyono, Widodo *et al.* 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo.
- Imperatori, B. 2017. *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Milan: Springer.
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692- 724.
- Marciano, P.L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan: McGraw Hill
- Maylett, Tracy & Paul Warner. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- Naidoo, Pervashnee & Martins, Nico. (2014). "Investigating the relationship between organizational culture and work engagement". *Journal of Problems and Perspectives in Management*. 12 (4).
- Norianggono, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)*
- Nurofia, F. 2009. *mengenal Employee Engagement*. *Psikomedia – jurnal Psikologi Maranatha*, 6 (1). ISSN 1441-9285. (1-16)
- Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar*. *Jurnal EKSOS*. Vol.8 No.2. Pontianak: AMIK Panca Bhakti
- Renny Rakhma Tsani. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan Dari Teori ke  
Praktik. Jakarta: Raja Grafindo  
Persada

Robbin & Judge. 2015. Perilaku  
Organisasi Edisi 16. Jakarta.  
Salemba Empat

Ross, R. R. & Altmaier, E. M. (1994).  
Intervention in Occupational  
Stress. London: Sage  
Publications.

Schaufeli W.B, Bakker A.B, Salanova,  
M. (2006). The Measurement  
of Work Engagement with a  
Short Questionnaire: A Cross-  
National Study. Educational  
and Psychological  
Measurement. 66:701-716.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya  
Manusia dan Produktivitas  
Kerja. Jakarta: Mandar Maju

Sheridan, K. (2012). Building a  
Magnitic Culture. NewYork:  
McGraw-Hill, Inc.

Sihombing, S. 2004. Manajemen  
Sumber Daya Manusia.  
Jakarta: Balai Pustaka.