

STRES KERJA DENGAN KINERJA ISLAM RUMAH SAKIT AISYIAH¹⁾

Achmad Zaini

Mahasiswa Program Studi S1 Ekonomi Islam – Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga
Email: mad.zaenihi@gmail.com

Ari Prasetyo

Departemen Ekonomi Syariah – Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga
Email: ari_feunair@yahoo.co.id

ABSTRACT:

This research was aimed to find out the effect of work stress against the Islamic performance of nursing employees part Aisyiah Bojonegoro hospital. This research used questionnaires in primary data collection and quantitative approaches.

Experiments were done using simple linear regression, where the dependent variable (Y) is Islamic performance and the independent variable (X) is job stress. The research sample was taken by probability sampling with simple random sampling method. The research sample was 56 employees of Aisyiah Bojonegoro hospital.

Based on the findings, it obtained simple linear regression equation: $Y = 5,737 + (-0,640 X)$. The results of this research showed that the influence of job stress has positive effect and significant against the Islamic performance of nursing employees Aisyiah Bojonegoro hospital. The R^2 on this research showed the number 0.473, which mean that 47.3% of Islamic performance can be explained by the variables of job stress.

Keywords: Job stress, Islamic performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era modern saat ini, sumber informasi sudah sangat cepat penyebarannya dengan menggunakan teknologi yang canggih, peranan teknologi informasi yang begitu besar tidak dapat begitu saja mengabaikan fungsi sumber daya insani, karena manusia berperan penting dalam menjalankan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi/instansi. Hadirnya manusia didalam organisasi/instansi memiliki posisi yang sangat penting. Manusia dipandang sebagai salah satu sumber daya, dimana manusia merupakan faktor penggerak dari sumber daya lain misalnya sumber daya alam atau teknologi dari suatu organisasi/instansi. Keberhasilan suatu

organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam atau teknologi yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan, dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005).

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologis dan organisasi, budaya serta agama. Sebagai khalifah Allah di muka bumi seorang muslim harus bekerja. Perintah ini harus dilaksanakan, apabila lalai maka semua haknya akan hilang dan hanya aiblah kesudahan nasibnya (Sanusi, 2006: 111). Akibat dari tuntutan profesionalisme, maka dalam dunia kerja seseorang diharuskan dapat

¹⁾ jurnal ini merupakan bagian dari skripsi yang ditulis oleh Achmad Zaini, NIM:040914097 yang diuji pada tanggal 30 Maret 2015

mengaktualisasikan seluruh sumber dayanya dan menggunakan waktu sebanyak mungkin untuk bekerja, baik bekerja di lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Karena tiap bidang pekerjaan mempunyai keunikan dalam hal permasalahan dan beban bagi para pekerjanya, maka dalam kebanyakan kasus, permasalahan dan beban tersebut kadangkala menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Menurut Siagian (1995:300), bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang. Secara biologis, stres kerja timbul sebagai akibat dari beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan tubuh manusia. Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (*Overstimulation*) atau rangsangan yang kurang takarannya (*Understimulation*). Kedua hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil dan pada umumnya stres akan menurunkan prestasi pada karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan para pekerja agar mampu bekerja dengan produktif. Untuk menuju tercapainya tujuan, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan

karyawan. kinerja dalam pandangan Islam adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). (Tasmara, 2002:25)

Definisi tersebut menjelaskan bahwa sebagai seorang karyawan Muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meminimalisasikan dampak-dampak negatif stres kerja di lingkungan kerja karena dengan adanya stres kerja ini dapat menghambat kinerja karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ini dapat juga disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level performanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau mempunyai performa rendah (Vroom dalam As'ad, 1991:48)

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dibuat untuk melihat

pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro, Maka judul dari penulisan penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Islam Karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang ingin diteliti adalah "Apakah Stres Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Islam Karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro?"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Islam Karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro.

II. LANDASAN TEORI DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Ditinjau dari asal katanya, stres kerja berasal dari beberapa bahasa, di antaranya berasal dari bahasa Inggris kuno, yakni "*hardship, distress*" yang artinya "stres kerja"; dalam bahasa Prancis kuno disebut dengan "*narrowness*" yang artinya "stres kerja"; sedangkan dalam bahasa latin kuno disebut "*strictia*" yang artinya '*tight*', '*narrow*'. Menurut

Mangkunegara (2005: 28), ia mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan

Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. (Soedarsono, 2007: 25)

Penilaian Kinerja

Menurut Muhammad (2002: 223) dalam melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) harus dilakukan secara komprehensif mencakup:

1. Mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang dijalankan oleh para karyawan.
2. Mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada keberhasilan dan kegagalan dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Menetapkan instrumen pengukur atau penilai yang dijadikan standar penilaian. Tujuannya agar dapat diklasifikasikan atau ditipologikan seperti apa pegawai yang dinilai berkinerja baik dan berkinerja buruk.

Kinerja Islam

kinerja Islam karyawan di ungkapkan oleh Zadjuli (Hakim, 2009: 107) antara lain,

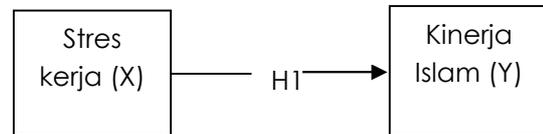
- (1) Hasil usaha atau hasil kerja seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu,
- (2) Bekerja dengan cara yang benar dan baik,
- (3) Hasil kerja dapat memberikan manfaat dalam hidup,
- (4) Mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih,
- (5) Kesejahteraan financial yang layak, adil dan mencukupi,
- (6) Memperoleh peluang untuk mengembangkan diri,
- (7) Keunggulan kualitas kerja religius (Islami) dibanding dengan non Islami,
- (8) Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja dan selalu ingin maju.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro.

Model Analisis

Berdasarkan hipotesis di atas, maka dalam penelitian ini digunakan analisis dengan kerangka kerja penelitian untuk menjelaskan hubungan spesifik antara variabel eksogen dan variabel

endogen. Model analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

Gambar 1.

Model Analisis

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dengan data yang terukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisir. Hermawan (2005:18) menjelaskan bahwa, penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan metode regresi linier sederhana (*Simple Linear Regression Model*). Model analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel endogen (kinerja Islam) dan variabel eksogen (stres kerja).

Berdasarkan variabel-variabel yang digunakan, maka hubungan antar variabel dapat dinyatakan dalam fungsi sebagai berikut:

$$Y=f(X)$$

Bentuk persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Islam
- X = Stres Kerja
- β_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi
- ε = Variabel Error

Dari model analisa regresi linear yang digunakan, terdapat beberapa asumsi klasik yang dapat digunakan untuk mengestimasi hasil agar tidak ada penyimpangan sehingga dapat memberikan informasi yang sesuai dengan data yang tersedia. Asumsi klasik tersebut adalah, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Definisi Operasional

Stres Kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya (Ilandoyo, 2001:63). Hal ini juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Adapun indikator dan item-item dari variabel tingkat stres kerja menurut Robbins (2008:104) adalah :

a. Tuntutan tugas:

- 1) Tidak diberi kebebasan dan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Harus menunggu perintah dari dokter dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karena sirkulasi udara,

temperatur, dan kebisingan di dalam rumah sakit

- 4) Luas ruang kerja tidak menunjang kenyamanan kerja

b. Tuntutan peran:

- 1) Tempat bekerja memberikan tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan.
- 2) Sering mendapatkan beban pekerjaan yang banyak dengan waktu yang terbatas
- 3) Tidak diberi kepastian dan kejelasan mengenai tanggung jawab dan pekerjaan yang harus dikerjakan

c. Tuntutan Antar Pribadi:

- 1) Merasa tertekan dengan yang dikerjakan rekan kerja
- 2) Tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Pada bagian kerja, tidak terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja

d. Struktur organisasi

- 1) Di tempat kerja, peraturannya kaku sehingga tidak dapat berinisiatif atau berkreatifitas dalam bekerja
- 2) Atasan tidak memberikan prosedur kerja yang jelas dalam melaksanakan tugas
- 3) Atasan tidak melibatkan para bawahannya dalam mengambil keputusan
- 4) Atasan tidak memberikan komunikasi yang jelas dalam mendelegasikan tugas pada bawahannya
- 5) Kesulitan dalam menjalankan komunikasi yang lancar antara atasan, bawahan, dan rekan kerja

- 6) Tidak mendapatkan dukungan dan arahan dari atasan dalam bertugas
- e. Kepemimpinan individu
 - 1) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan
 - 2) Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit
 - 3) Kurang memahami tentang pelaksanaan pekerjaan
 - 4) Diberi tanggung jawab berlebihan yang tidak sesuai kemampuan

Tasmara (2002: 25) menjelaskan bahwa hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan mendapatkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) merupakan kinerja dalam pandangan Islam.

Pengukuran Kinerja Islam dalam penelitian ini akan menggunakan jenis kinerja Islam dari Diana (2011:76), yang telah disesuaikan dengan keadaan karyawan bagian keperawatan Rumah sakit Aisyiah Bojonegoro yaitu :

- a. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan rasa ikhlas.
- c. Dapat menyelesaikan persoalan yang timbul walaupun pimpinan tidak ada dikantor.

- d. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja lain.
- e. Masuk kerja sesuai dengan aturan kantor.

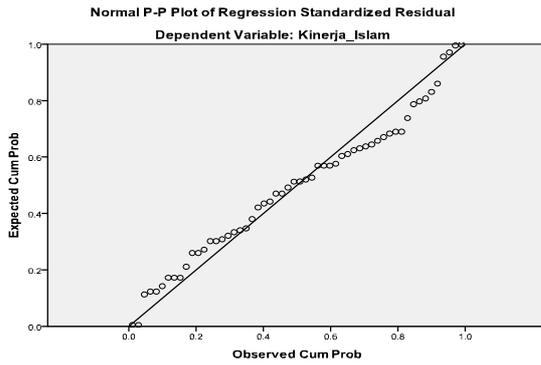
Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang sebelumnya sudah ditetapkan (Nazir dalam Anshori dan Iswati, 2009:92). Sugiyono (2010:117) menjelaskan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010: 118). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro. Adapun karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro yang bekerja sebagai karyawan tetap maupun tidak tetap (sistem kontrak).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, diolah.

Gambar 2.
Grafik Normalitas Data

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara teratur di sekitar garis lurus melintang, sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan adalah normal (Yamin dan Kurniawan, 2009:90)

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien		t hit.	Sign.
	Koef. Reg.	Beta		
Konstanta	5,737		15,736	0,000
Stres Kerja	-0,640	-0,687	-6,956	0,000
Multiple R = 0,687		N = 56		
R Square = 0,473		Sign = 0,000		

Sumber: Hasil Penelitian. 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil regresi sederhana, maka persamaan regresi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,737 + (-0,640 X)$$

Dimana:

Y = Kinerja Islam Karyawan

X = Stres Kerja

Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan perubahan yang

berlawanan arah antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Penjelasan untuk persamaan tersebut adalah:

1. Jika tidak ada pengaruh dari variabel Stres Kerja dan yang lain dianggap konstan maka Kinerja Islam adalah sebesar 5,737.
2. Koefisien regresi Stres Kerja (X) sebesar -0,640, berarti jika variabel bebas yaitu Stres Kerja ditingkatkan dan variabel lain dalam keadaan konstan maka Kinerja Islam akan menurun dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,640.

Hasil Regresi

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T	Tingkat signifikansi
Stres Kerja	-6,956	0.000

Sumber: Hasil Penelitian. 2015 (diolah)

Nilai uji t untuk variabel Stres Kerja (X) adalah sebesar -6,956 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi uji t dalam penelitian ini sebesar 0,000 merupakan besaran signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diijinkan (α) yaitu 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah sakit Aisyiah Bojonegoro (Y).

Pembahasan

Penelitian ini berfokus untuk mencari hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Islam karyawan bagian

keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti kebenarannya, yaitu stres kerja memiliki pengaruh atau berpengaruh terhadap kinerja Islam pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro. Berdasarkan pengujian regresi sederhana menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja Islam besarnya R square sebesar 0,473 (47,3%). Sedangkan 52,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Dengan demikian masih terdapat faktor – faktor lain di luar model yang cukup besar yang mempengaruhi kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini, disebutkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan dengan variabel Kinerja Islam (Y). Hubungan antar variabel juga menunjukkan tanda negatif. Hubungan yang negatif antar variabel tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel bebas akan berpengaruh sehingga variabel tergantung mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya setiap penurunan variabel bebas akan berpengaruh pula pada peningkatan dari variabel tergantung.

Hasil uji regresi dengan menggunakan uji t menunjukkan besar nilai t sebesar 3,697 dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$, yaitu 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya

kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro salah satunya dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 56 responden, menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden pada stres kerja termasuk tinggi dengan nilai *mean variable* bebas sebesar 2,07, dan sesuai dengan hasil analisis data deskripsi variabel stres kerja yaitu merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karena sirkulasi udara, temperatur, dan kebisingan di dalam rumah sakit (X_3) memiliki nilai *mean* terendah.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini adalah "Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro." Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyiah Bojonegoro adalah diterima. Secara teoritis temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja pada karyawan maka

semakin rendah tingkat Kinerja Islam Karyawan. Dengan demikian perlu diupayakan bahwa tingkat stres kerja yang tidak terlalu tinggi karena akan berdampak pada tingkat kinerja Islam yang rendah.

SARAN

Setelah melalui proses penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai masukan yang diharapkan setiap individu muslim dalam berkehidupan sehari-hari termasuk saat bekerja agar selalu menjalankan perintah Allah STW. Perintah Allah bukan hanya beribadah kepada-Nya, namun berperilaku yang baik antar sesama manusia dengan memiliki dan menerapkan sikap-sikap didalam menghadapi stres kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan. Manajemen karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro agar menjaga tingkat stres kerja karyawan pada level yang rendah. Sehingga hasil akhirnya kinerja Islam karyawan yang menjadi tujuan utama akan berhasil dicapai. Penelitian berikutnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan karena variabel eksogen yang diteliti belum mampu mencakup seluruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel eksogen selain stres kerja, misalnya kepuasan kerja, atau motivasi kerja. Oleh karena itu, keterbatasan penelitian ini akan

memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan dan peningkatan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi Industri*. Edist ke-empat. Jakarta: Liberty
- Diana, Ilfi Nur. 2011. *Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Airlangga Surabaya
- Hakim, Abdul. 2009. *Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Jawa Tengah*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Airlangga Surabaya
- Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo
- Illandoyo. 2001. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad. 2002. *Ekonomi Mikro Dalam Perpestif Islam*. Yogyakarta: BPFE

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.
Tanpa Tahun. *Perilaku Organisasi*.
Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria
Cahyani, dan Abdul Rosyid. 2008.
Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2006. *Jalan Kebangkitan*.
Jakarta: Gema Insani Press.
- Siagian Sondak. 1995. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soedarsono, MS. Dewi K. 2007.
*Manajemen Komunikasi dan
Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber
Daya Manusia di Radio Siaran Swasta:
Analisis tentang Kegiatan Manajemen
Komunikasi di Radio Siaran Swasta (RSS)
Jakarta, Bandung, Semarang,
Yogyakarta, dan Surabaya*. Jurnal
Komunika Vol. 10, No. 2, 2007: 19-32
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*.
Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis:
Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos
Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Yamin, Sofyan & Kurniawan, Heri. 2009.
SPPS Complete. Jakarta: Salemba
Infotek.