

**PENGARUH TIMBAL BALIK ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA
DAN KARIR DOSEN**

Ilham Mubaraq Ritonga¹, Teguh Setiawan²

¹Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan
ilham.mubaraq@yahoo.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan
t_setia62@yahoo.com

Abstract

This research was carried out at the University under the auspices of the Kopertis Region - I by using causality research which is to see the relationship of influence between one variable and another variable. The population of the study was the Region-I Kopertis DPK lecturer who had a structural position in his institution which was also a respondent because the researcher used Saturated Sampling techniques. In the data analysis technique this study uses Structural Equation Modeling (SEM) which is run with AMOS 22 software. Statistically the findings of work-family conflict on job satisfaction are smaller when compared to the effect of job satisfaction on work-family conflict. This explains that the job satisfaction obtained by each lecturer will reduce the problems or work conflicts of his family. The lecturers tend to be more productive in working when they get support from the family. The subsequent findings statistically between work-family conflicts against work commitments are greater when compared to the influence between work commitment to work-family conflict. This explains that the high work commitment of each lecturer will be able to reduce the problems or work conflicts of his family

Keywords: *Job-Family Conflict, Job Job Satisfaction, Work Commitment, Job Performance and Career Planning*

PENDAHULUAN

Dosen DPK Kopertis Wilayah-I memiliki visi Profesional kedepannya. Untuk mencapai visi tersebut misi yang dilakukan oleh setiap dosen adalah dengan membangun sistem pembelajaran yang dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, melaksanakan riset di bidang ilmunya dan pengabdian pada masyarakat secara proporsional untuk mewujudkan masyarakat ilmiah serta membangun

organisasi pendidikan yang otonomi, sehat, efisien dan berlandaskan pada etika dan estetika.

Kondisi tersebut menuntut agar dosen DPK Kopertis Wilayah – I senantiasa melakukan berbagai pengembangan dan pembaharuan guna mengantisipasi adanya tuntutan masyarakat dan pemangku kepentingan yang semakin kritis. Dalam mencapai hal diatas maka Kopertis Wilayah – I harus mampu menciptakan kondisi yang dapat

mendorong dan memungkinkan dosennya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal dan berpretasi dalam bekerja. Upaya yang dapat ditempuh oleh Kopertis Wilayah – I untuk menciptakan kondisi diatas adalah dengan program pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan karier.

Karier seringkali dianggap sebagai perjalanan dari pekerjaan ke pekerjaan berikutnya yang merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Namun ada juga yang berpendapat bahwa karier seseorang adalah sekedar “nasib” (Handoko, 2001). Bagaimanapun juga, perencanaan karier tetap diperlukan bagi orang yang ingin tumbuh agar selalu siap menggunakan kesempatan karier yang tersedia. Adanya pengembangan karier yang jelas dan mantap diharapkan individu akan termotivasi untuk memajukan organisasinya dalam mencapai tujuan (Dessler, 2003).

Saat ini terjadi suatu perubahan secara demografis pada angkatan kerja dosen DPK Kopertis Wilayah – I yaitu bertambahnya kaum ibu yang bekerja. Hampir seluruhnya merupakan ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita pekerja dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Perubahan demografi ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan studi empiris tentang keterkaitan antara kedua domain kehidupan tersebut. Studi ini menghasilkan suatu penekanan kuat pada pengintegrasian kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga dan kemudian dikaitkan dengan prestasi kerja dan pengembangan kariernya.

Meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga di dalam lingkungan kerja yang dikenal sebagai masalah pria dan perempuan, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi

perempuan yang berkarir. Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan perempuan secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggung jawab dari pada pria dalam masalah-masalah rumah tangga.

Prestasi dalam bekerja dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh konflik keluarga, dan sebaliknya konflik keluarga di samping dipengaruhi oleh prestasi kerja juga dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan keterlibatan keluarga (Frone dan Cooper, 1994).

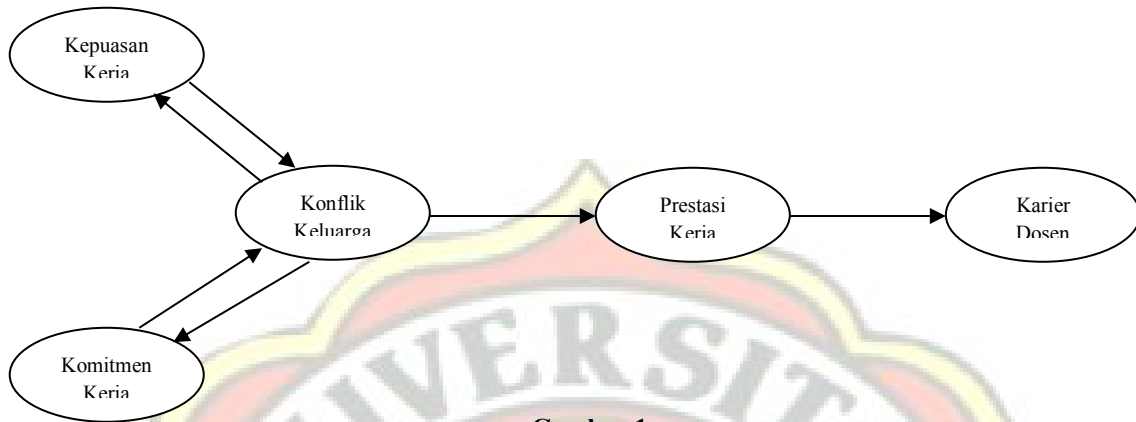
Selain adanya kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, konsep tentang pentingnya komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. (Steers dan Porter, 1983) mengemukakan bahwa suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Selanjutnya Hasibuan (1996) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam rangka melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Handoko, 1990).

Ide dasar dari penelitian ini dilatarbelakangi oleh pola pikir yang didapatkan dari model penelitian (Frone dan Copper, 1994), Selanjutnya

dikembangkan lagi dengan menambah variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja oleh (Carmeli dan Anat Freund, 2004), serta dikembangkan lagi

dengan variabel kepuasan keluarga dan karier oleh (Sudiro, 2008) serta kajian teori yang ada sebelumnya.



Gambar 1
Kerangka Pikir

1. Pengaruh timbal balik yang signifikan antara kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga.
2. Pengaruh timbal balik yang signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan komitmen kerja.
3. Ada pengaruh signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap prestasi kerja
4. Ada pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap karier dosen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen DPK Kopertis Wilayah-I yang memiliki jabatan struktural di institusinya. Selanjutnya sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik Sampling Jenuh.

Hasil Penelitian

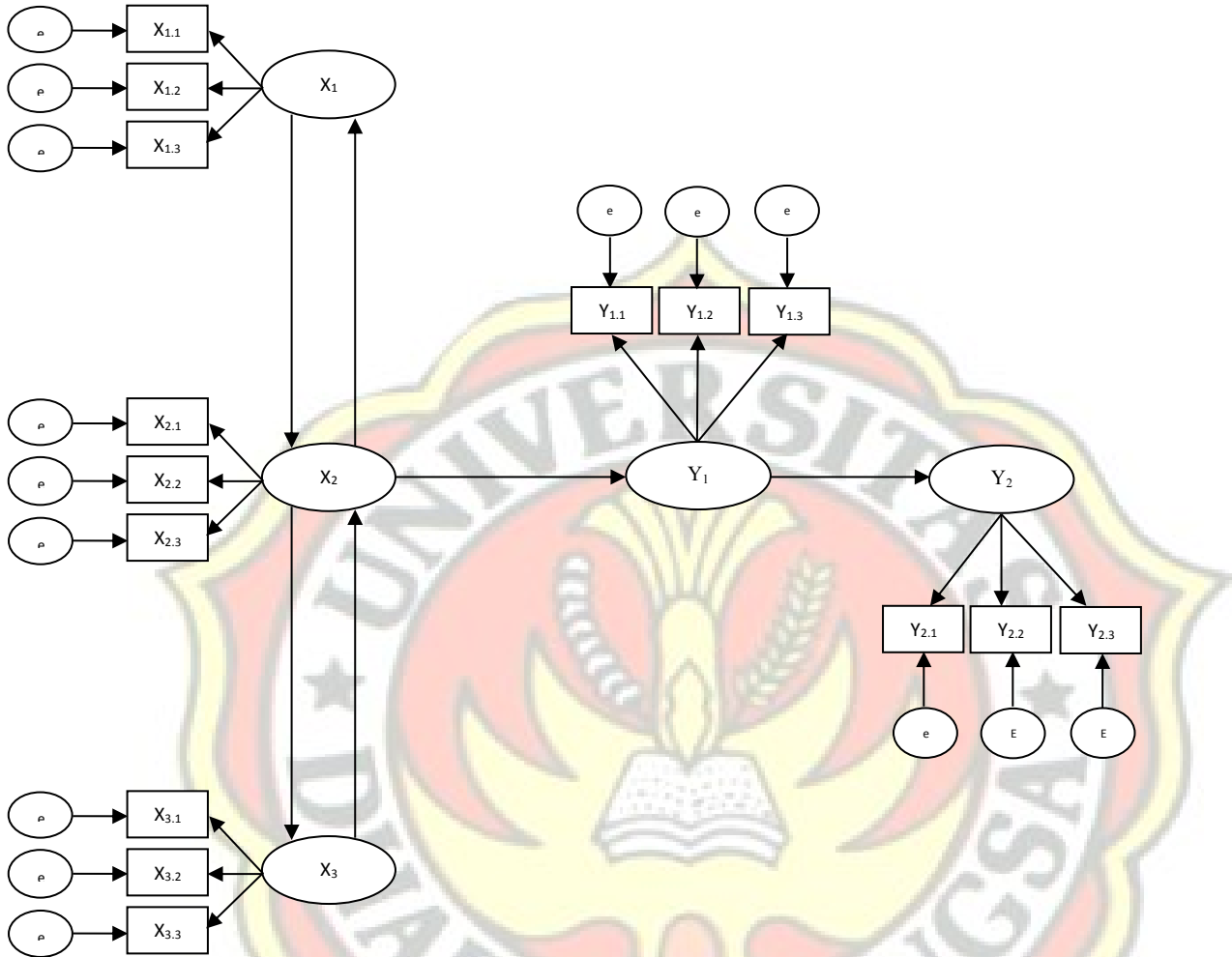
Perubahan secara demografis pada saat ini terjadi pada dosen DPK Kopertis Wilayah-I yaitu bertambahnya kaum ibu yang bekerja. Jumlah kaum ibu wanita yang memiliki jabatan struktural mencapai 47 %.

Selanjutnya kelompok dosen berdasarkan masa kerja, paling rendah

adalah dosen diatas 30 tahun sebanyak (11 %). Sedangkan yang paling tinggi adalah masa kerja diantara 10 sampai 20 tahun sebanyak (53 %). Hal ini menjelaskan bahwa Kopertis Wilayah-I saat ini banyak memiliki dosen junior yang sudah menduduki jabatan struktural diinstitusinya masing-masing.

Kemudian terlihat bahwa dosen Kopertis Wilayah-I yang memiliki jabatan struktural diinstitusinya rata-rata berpendidikan Strata-2 sebanyak (53 %). Sebaiknya dosen yang memiliki jabatan struktural pendidikannya harus Strata-3, karena itu Kopertis Wilayah-I harus memberikan peluang ataupun bantuan bagi dosen-dosennya untuk melanjutkan pendidikannya ke Strata-3 agar para dosen

lebih memiliki kesesuaian tingkat pendidikan dan kemampuan intelektualnya.



Gambar 2
Full Model Structural Equation Modelling (SEM)

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Regression Weights	Estimate	S.E.	Unstandar dized	C.R.	Standar dized	P
Kepuasan Kerja	<--- Konflik Pekerjaan-Keluarga	1,165	,165	,722	7,753	,832	0,000
Konflik Pekerjaan-Keluarga	<--- Kepuasan Kerja	1,354	,142	,805	7,632	,880	0,000
Komitmen Kerja	<--- Konflik Pekerjaan-Keluarga	1,325	,131	,824	7,521	,834	0,000

Regression Weights		Estimate	S.E.	Unstandar dized	C.R.	Standar dized	P
Konflik Pekerjaan- Keluarga	<--- Komitmen Kerja	1,297	,175	,756	9,361	,629	0,000
Prestasi Kerja	<--- Konflik Pekerjaan- Keluarga	1,289	,134	,503	8,533	,801	0,000
Karier Dosen	<--- Prestasi Kerja	1,130	,151	,879	7,315	,698	0,000

1. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar ,165. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 7,753 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.
2. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga diperoleh sebesar ,142. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 7,632 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.
3. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komtmen kerja diperoleh sebesar ,131. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 7,521 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.
4. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara komitmen kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga diperoleh sebesar ,175. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 9,361 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.
5. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap prestasi kerja diperoleh sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 8,533 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.
6. Terlihat bahwa parameter estimasi hubungan pengaruh antara prestasi kerja terhadap karier dosen diperoleh sebesar 0,151. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kedua variabel tersebut. Pengujian juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* (CR) = 7,315 ; $CR \geq 2,00$ dan *probability* (P) = $0.000 \leq 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Timbal-Balik Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis nilai *Standardized Coefficient* variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah positif

signifikan sebesar ,832 terhadap variabel kepuasan kerja. Ini membuktikan bahwa semakin meningkat konflik pekerjaan-keluarga maka semakin menurun kepuasan kerja dosen. Sedangkan nilai *Standardized Coefficient* variabel kepuasan kerja adalah positif signifikan

sebesar ,880 terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini membuktikan bahwa semakin puas para dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin menurun konflik pekerjaan-keluarganya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gutek et.al, 2005) yang menyatakan faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga (*work family conflict*) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan (*family work conflict*).

Kontribusi pengaruh secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja lebih kecil bila dibandingkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini menerangkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap dosen akan mengurangi masalah ataupun konflik pekerjaan-keluarganya. Para dosen cenderung lebih produktif dalam bekerja apabila mendapat dukungan dari keluarga.

Pengaruh Timbal-Balik Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis nilai *Standardized Coefficient* variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah positif signifikan sebesar ,834 terhadap variabel komitmen kerja. Ini membuktikan bahwa semakin meningkat konflik pekerjaan-keluarga maka semakin mengurangi komitmen kerja dosen. Sedangkan nilai *Standardized Coefficient* variabel komitmen kerja adalah positif signifikan sebesar ,629 terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin menurun konflik pekerjaan-keluarganya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Navasivayam dan Zhao, 2006)

yang menyatakan bahwa komitmen kerja akan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga yang mana konflik kerja-keluarga akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen kerja karyawan

Kontribusi pengaruh secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen kerja lebih besar bila dibandingkan pengaruh antara komitmen kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini menerangkan bahwa komitmen kerja yang tinggi dari setiap dosen akan mampu mengurangi masalah ataupun konflik pekerjaan-keluarganya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja lebih kecil bila dibandingkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini menerangkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap dosen akan mengurangi masalah ataupun konflik pekerjaan-keluarganya. Para dosen cenderung lebih produktif dalam bekerja apabila mendapat dukungan dari keluarga.
2. Secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen kerja lebih besar bila dibandingkan pengaruh antara komitmen kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini menerangkan bahwa komitmen kerja yang tinggi dari setiap dosen akan mampu mengurangi masalah ataupun konflik pekerjaan-keluarganya.
3. Variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, semakin meningkat konflik keluarga makasemakin menurun prestasi kerja dosen. Pada

dasarnya prestasi kerja seorang dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga.

4. Variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karier dosen, semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin meningkat pula karier dosen. Karena itu kegiatan terpenting yang bisa dilakukan seorang dosen untuk mengembangkan kariernya adalah melanjutkan tingkat pendidikannya.
5. Indikator konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah : keterbatasan waktu yang dimiliki dan ketegangan dalam satu peran.
6. Indikator kepuasan kerja yang memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah : kondisi yang menyebabkan rasa tidak puas.
7. Indikator konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap komitmen kerja adalah : kesulitan terhadap perubahan perilaku

8. Indikator komitmen kerja yang memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah : keinginan untuk membantu lembaga kerja dan memiliki kepedulian terhadap masa depan lembaga.

Saran

1. Dosen harus bisa membedakan aturan pekerjaan dan aturan dalam berkeluarga, karena dampaknya adalah dosen dapat konsentrasi pada pekerjaannya dan memberikan kesejahteraan terhadap keluarganya.
2. Pimpinan Universitas perlu menciptakan kondisi yang kondusif agar dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja para dosen agar menjadikan pekerjaan sebagai dosen merupakan profesi yang membanggakan dirinya.
3. Dalam upaya meningkatkan karier dosen pimpinan Universitas perlu memberikan motivasi untuk berprestasi ditingkat nasional maupun internasional sehingga mampu meningkatkan daya saing universitas pada tingkat nasional.

family conflict through use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005-1018

DAFTAR PUSTAKA

- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: *The case of Turkey. Sex Roles*, 53 (7/8), 453-471.
- Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-
- Byars & Rue, 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Carmeli, Abraham dan Anat Freund (2004), "Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance", *International Journal of Human Resource Management* 14(6): 1054-1066

- Corey, 2007. *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*. (Terjemahan E. Koswara) Bandung : Rafika, Aditan Press
- Dessler, G., 2003; *Human Resource Management*, ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Frone, M. R., Russel, M dan Cooper, M. L., 1992, “Antecedents and Outcome of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface”, *Journal of Applied Psychology*. 77: 65-78,
- Frone, M. R., Russel, M & Cooper, M. L., 1994, Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3. 565-579.
- Gibson, Ivancevic dan Donnelly, 1997, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi kedelapan, Jilid II, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hair, J.F et.al 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition, Pearson. Education, Inc. New Jersey. United State of America
- Handoko Hani, 1990, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke-2 BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke 2, Cetakan ke-10, BP FE UGM, Yogyakarta.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and the Family*, 66 (5), 1300-1316.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B, Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25 (1), 79-100
- Malayu Hasibuan, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara., Terjemahan Prehallindo, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara., Terjemahan Prehallindo, Jakarta.
- Mulyanto (2007), “Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi, Pemberian Tunjangan Kinerja dan Komitmen Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja“ *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 12, No. 3 April 2007: 25-36
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Kuo, Ying-Feng, 2006, Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry: Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation?, *International Journal of Management*, Vol. 23 No. 1 176-185.
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, Sevent Edition, McGraw-Hill, Inc, New York
- Martoyo Susilo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis Robert & Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Terjemahan Dian Angelica. Salemba Empat.
- Maxwell C. John, 2001, 21 *Kualitas Kepemimpinan Sejati*, Terjemahan Drs. Arwin Saputro, Interaksara.
- Nitisemito Alex, 1984. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia
- Noor, M. N. (2004). Work-family conflict, work-family-role salience, and women`s well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144 (4), 389-405.
- Ornstein, Suzyn dan Isabella, Lynn A., 1993, Making Sense of Careers: A. Review 1989-1992, *Journal of Management*, Vol.19, No.2, pp. 243-267
- Rosari, R. W. 2008. *PHP dan MySQL untuk pemula*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Siagian S. P. (2008); *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeharto (2010), “Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja: Metaanalisis” *Jurnal Psikologi Volume 37, No. 1, Juni 2010: 189-194 Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Steers, 1983. *Organizational behavior; Industrial management; Psychology*, Industrial
- Sudiro (2008), “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Karir Dosen” *National Conference on Management Research 2008*. ISBN: 979-4242-8.
- Sudiro, Achmad, 2008, Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol, 10, No. 1 Maret 2008: 38-49. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung, Alfabeta
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-tofamily conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.

Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977).
*Organizational Behavior and
Personnel Psychology*. Richard
D. Irwin: Home wood, Illinois

Yuli, Sri Budi Cantika, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*, Cetakan
Pertama, UMM Press, Malang, 2005.

