



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 425-434

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Hardiness Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan

Sri Wiworo RIH^{1✉}, Wirawan Aryanto Balol², Rachmawati³

(1) Psikologi, Universitas Wisnuwardhana Malang

(2) Teknik Industri, Universitas Wisnuwardhana Malang

(3) Psikologi, Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: Woro.indah68@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap stres kerja pada karyawan PT. X di Malang. Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh antara kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja karyawan PT. X di Malang. Sampel penelitian adalah 100 orang karyawan PT. X. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Kepribadian *Hardiness* dan Skala Stres Kerja. Hasil uji analisis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 72,838 dengan $p = 0,000$ dinyatakan sangat signifikan, artinya ada pengaruh yang sangat signifikan antara *hardiness* (X) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. X di Malang. Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) = -0,653 dengan $p = 0,000$ menunjukkan arah korelasi negatif artinya semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin mengurangi stres kerja sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka akan semakin meningkatkan stres kerja. Hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) diperoleh hasil 0,426 artinya variabel *hardiness* memberi sumbangan terhadap stres kerja sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kata Kunci: *Hardiness*, *Stres*.

Abstract

This research aims to determine the effect of hardiness on work stress in PT employees. X in Malang. The hypothesis proposed is that there is an influence between personality hardiness on work stress of PT employees. X in Malang. The research sample was 100 employees of PT. X . Data collection was carried out using the Personality Hardiness Scale and Work Stress Scale. The results of the regression analysis test obtained Freg of 72.838 with $p = 0.000$ which was declared very significant, meaning that there was a very significant influence between hardiness (X) on work stress (Y) in PT employees. X in Malang. The results of the calculation of the correlation coefficient (r) = -0.653 with $p = 0.000$ show a negative correlation direction, meaning that the higher the hardiness, the more work stress will be reduced, whereas the lower the hardiness, the more work stress will increase. The results of calculating the determinant coefficient (R^2) obtained a result of 0.426, meaning that the hardiness variable contributed to work stress by 42.6% while the remaining 57.4% was influenced by other factors.

Keyword: *Hardiness;Stress*

PENDAHULUAN

Pasar global yang terus berkembang pesat dalam dunia bisnis membuat perusahaan-perusahaan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya supaya dapat bersaing. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Meskipun sumber daya manusia itu merupakan kunci keberhasilan dan penentu keberhasilan di dalam sebuah perusahaan, namun pada kenyataan yang sering kita jumpai di dalam bekerja, sumber daya manusia terkadang memunculkan persoalan dalam pekerjaan, seperti sering tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan yang terbengkalai, hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan, hubungan interpersonal dengan karyawan lain yang kurang harmonis, dalam hal ini stres kerja pun akan terjadi.

Pada dasarnya stres merupakan bagian dari kehidupan manusia. Stres kerja muncul dalam diri manusia karena adanya bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungannya. Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang sering terjadi dalam kehidupan manusia. Yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besar maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja tidak hanya menimbulkan kerugian bagi karyawan tetapi juga perusahaan dimana mereka bekerja. Kerugian yang dialami oleh perusahaan ini akan tampak dari

penurunan produksi sampai pada kerugian materi perusahaan tersebut. Stres kerja pasti sering dijumpai pada semua jenis pekerjaan, hanya saja ada beberapa pekerjaan tertentu yang memiliki stres kerja diatas rata-rata pekerjaan yang lainnya. Fenomena tentang stres kerja telah diteliti oleh Wahyu Rahardjo (2005) dalam jurnal "*Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten)*", mengungkapkan bahwa perawat yang memiliki tingkat *hardiness* dan *self efficacy* yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap stres kerja yang dirasakan sehingga tingkatannya menjadi sedang. Tingginya *hardiness* perawat dibuktikan dengan mayoritas perawat yang menyebutkan bahwa mereka jarang jatuh sakit karena stres pekerjaan yang mereka rasakan.

Informan telah bekerja selama 5 tahun pada sebuah perusahaan terkemuka di Kota Malang di Bidang Industri Makanan Ringan yaitu PT.X di Malang. Para karyawan di PT. X dituntut oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pekerjaan yang rangkap, setiap hari di tuntutan overtime, munculnya gap-gap informal antara kelompok satu dengan lainnya yang membuat kerja menjadi tidak produktif. Dengan adanya beban kerja tersebut rentan bagi karyawan untuk mengalami stres kerja. Beban kerja yang sangat tinggi juga dialami oleh Anggota Polri dalam jurnal penelitian oleh Andy Arciana Dodik.S.S & Kamsih Astuti (2012), dalam jurnal "*Hubungan antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta*".

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polri di Polresta Yogyakarta tergolong tinggi sehingga mampu meminimalisir stres kerja yang ditimbulkan walaupun masih dalam kategori sedang. Tinggi rendahnya stres kerja pada anggota Polri dipengaruhi oleh tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polri tersebut. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah stres kerja yang dimiliki anggota Polri.

Beehr dan Newman dalam Sutarto Wijono (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Menurut Munandar (2006) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis dan tingkah laku.

Selanjutnya, Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja di sebut juga sebagai sumber stres atau *stressor*. Sumber stres kerja atau yang disebut *stressor* adalah "suatu

kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres” (Wijono,2010). Sumber stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu Faktor-faktor pekerjaan dan Faktor-faktor di luar pekerjaan.

Adapun Strategi Penanganan Stres diantaranya menurut Grant Brecht (2000) yaitu Sikap, keyakinan dan pikiran kita harus positif, fleksibel, rasional, dan adaptif terhadap orang lain. Artinya, jangan terlebih dahulu menyalahkan orang lain sebelum introspeksi diri dengan pengendalian internal, yang kedua adalah Kendalikan faktor-faktor penyebab stres dengan jalan Kemampuan menyadari (*awareness skills*), Kemampuan untuk menerima (*acceptance skills*), Kemampuan untuk menghadapi (*coping skills*) dan Kemampuan untuk bertindak (*action skills*). Teknik singkat untuk menghilangkan stres, misalnya melakukan pernafasan dalam, mandi santai dalam bak, tertawa, pijat, membaca, kecanduan positif (melakukan yang disukai secara teratur), istirahat teratur dan ngobrol.

Setiap individu memiliki kemampuan untuk bisa mengontrol stres kerja yang dirasakan, paling tidak mereduksi apa yang dirasakan dan meminimalisasi efek buruk yang dialami. Kepribadian individu sangat berpengaruh terhadap penanganan stres yang dialami, kepribadian *hardiness* (tahan banting) merupakan salah satu faktor kepribadian yang ikut memberikan pengaruh terhadap stres kerja tersebut. *Hardiness* merupakan karakteristik pribadi yang membantu seseorang mengubah keadaan yang penuh tekanan dari keadaan buruk yang potensial menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja, kepemimpinan, berperilaku, kesehatan, dan pertumbuhan psikologis (Maddi,2007).

Hardiness merupakan suatu faktor yang mengurangi stres dengan mengubah cara stresor dan dipersepsikan (Ivanevich,2007) yang berarti bahwa stresor negatif akan dipersepsikan menjadi stresor positif. Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stresor negatif menjadi tantangan yang positif.

Nevid, Rathus, dan Greene (2005) menyatakan bahwa kepribadian tahan banting adalah kepribadian yang ditandai kemampuan individu untuk bertahan pada kejadian yang mengancam dan berpeluang menimbulkan stres. Kepribadian tahan banting mempunyai serangkaian ciri atau sikap yang membuat individu tahan terhadap tekanan karena ditunjukkan dengan adanya pengendalian, keterlibatan, dan menyukai tantangan.

Kebaruan dari penelitian ini adalah penulis belum pernah meneliti tentang SDM pada perusahaan yang ada kaitannya dengan psikologi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Hardiness terhadap stress pada karyawan PT.X di Malang.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya akan diduga (Sutrisno Hadi, 2000). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Malang berjumlah 140 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan, berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5% (Prof.Dr. Sugiyono,2011).

Teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dimana karyawan tersebut akan diambil secara random tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel diambil dari 2 divisi yaitu divisi produksi makanan ringan dan divisi pengolahan keripik singkong, jadi setiap divisi diambil 50 karyawan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu Stres Kerja, Stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis dan tingkah laku. Variabel selanjutnya adalah *Hardiness*, *Hardiness* adalah mampu bertindak proporsional dan tidak mudah menyerah walaupun berada dibawah tekanan stres ditempat kerja, karena karyawan tersebut memiliki kecenderungan yang baik terhadap komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*) sehingga cenderung lebih optimis jika dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji reliabilitas 3 aspek skala stres kerja dinyatakan sangat signifikan dengan $p = 0,000$ dimana nilai r_{tt} bergerak antara 0,690 – 0,769. Dengan demikian skala stres kerja dapat dinyatakan andal (reliabel) pada penelitian ini. reliabilitas skala stres kerja di jelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.Hasil Perhitungan Reliabilitas Skala Stres Kerja

No.	Aspek	r_{tt}	p	Status
1	Gejala Fisiologikal	0,673	0,000	Andal
2	Gejala Psikologikal	0,769	0,000	Andal
3	Gejala Perilaku	0,690	0,000	Andal

Hasil uji reliabilitas 3 aspek skala stres kerja dinyatakan sangat signifikan dengan $p = 0,000$ dimana nilai r_{tt} bergerak antara 0,690 – 0,769. Dengan demikian skala stres kerja dapat dinyatakan andal (reliabel) pada penelitian ini.

Tabel 2. *Blue Print* Skala *Hardiness*

No.	Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Komitmen	Optimis	1,8,13,21	10,18,30	12
		Tidak Mudah			
		Bosan	7	4	
		Memiliki Keyakinan	32,38	35	
2	Kontrol	Pengendalian Diri	2,23,39	11,19	10
		Ketenangan Diri	15,24,25	5,36	
3	Tantangan	Dinamis	16,22,27	6,20,31	18
		Meningkatkan Kemampuan	17,26,29,	12,37	
		Mengatasi Masalah	33,34,40		
		Tahan Terhadap Tekanan	3,9,14	28	
Total			25	15	40

Hasil korelasi antara *hardiness* (X) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. X di Malang dengan menggunakan bantuan komputasi versi IBM/IN Seri Program (SPS-2000) Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih, pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Beta dan Korelasi Parsial-Model Penuh

X	Beta (β)	SB (β)	r- parsial	t	P
0	123,215600				
1	-0,624585	0,07318	-0,653	-8,535	0,000

$p = \text{dua} - \text{ekor}$

Galat Baku Est = 8.463

Korelasi r = 0.653

Korelasi r sesuai = 0.657

Tabel 4. Rangkuman Analisis Regresi

Sumber Variasi	JK	Db	RK	F	R ²	P
Regresi	5.216,262	1	5,216,262	72,838	0,426	0,000
Residu	7.018,239	99	71,615			
Total	1.,234,500	99				

Hasil uji analisis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 72,838 dengan $p = 0,000$ dinyatakan sangat signifikan, artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara *hardiness* (X) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT X di Malang. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Pengaruh *Hardiness* terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. X di Malang" di terima pada taraf kepercayaan 99%.

Hasil perhitungan koefisien korelasi (r) = -0,653 dengan $p = 0,000$ menunjukkan arah korelasi negatif artinya semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin mengurangi stres kerja sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka akan semakin meningkatkan stres kerja.

Hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) diperoleh hasil 0,426 artinya variabel *hardiness* memberi sumbangan terhadap stres kerja sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil perhitungan keandalan pada 3 aspek *hardiness* diperoleh bahwa pada aspek tantangan memberikan keandalan (reliabel) sebesar 0,849 lebih besar dari pada aspek komitmen 0,713 dan kontrol 0,691, sehingga aspek tantangan menjadi indikator yang lebih kuat dari aspek lain dalam meminimalisir stres kerja pada penelitian ini.

Hasil penelitian terhadap karyawan PT. X di Malang adalah signifikan, yaitu ada pengaruh antara *hardiness* terhadap stres kerja pada karyawan PT X di Malang. Pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa *hardiness* sangat berperan dalam meminimalisir stres kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga memiliki pribadi yang tangguh. Hal ini didukung oleh pendapat Nevid, Rathus dan Greene (2005) yang menyatakan bahwa kepribadian tahan banting merupakan kepribadian yang ditandai kemampuan individu untuk bertahan pada kejadian yang mengancam dan berpeluang menimbulkan stres, kepribadian tahan banting mempunyai serangkaian ciri atau sikap yang membuat individu tahan terhadap tekanan karena ditunjukkan dengan adanya pengendalian, keterlibatan dan menyukai tantangan.

Korelasi yang di dapat pada penelitian ini adalah berkorelasi negatif, bila karyawan tersebut memiliki *hardiness* yang tinggi maka akan dapat meminimalisir stres kerja begitu juga sebaliknya bila karyawan tersebut memiliki *hardiness* yang rendah maka stres kerja

akan tinggi. Individu yang memiliki *hardiness* akan memiliki kontrol pribadi, komitmen dan siap dalam menghadapi tantangan, artinya perubahan-perubahan yang terjadi di dalam diri maupun diluar dirinya dilihat sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh bukan sebagai suatu ancaman terhadap dirinya. Individu yang memiliki *hardiness* dianggap dapat menjadi tetap sehat meskipun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres.(Hadjam, 2004)

Hardiness dalam penelitian ini memberikan sumbangan sebesar 42,6% untuk meminimalisir stres kerja dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain seperti untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, adanya keluarga atau teman dekat yang bekerja di satu perusahaan, letak perusahaan yang strategis, suasana yang nyaman, serta sulitnya mencari kerja pada zaman sekarang.

Kepribadian *hardiness* dijelaskan berdasarkan Teori Kobasa yang menyatakan bahwa *hardiness* dibentuk oleh 3 aspek yaitu komitmen, kontrol dan tantangan (Sudirman, 2007). Bahwa pada penelitian ini aspek yang sangat berperan dalam meminimalisir stress kerja adalah tantangan. Pada aspek tantangan ini karyawan mengubah stresor negatif menjadi stresor positif, dimana ancaman ataupun beban kerja yang di berikan oleh perusahaan di persepsikan menjadi suatu hal yang menyenangkan untuk di kerjakan dan diselesaikan dengan baik. Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan hingga selesai sampai malam dan besoknya karyawan masuk kerja seperti biasa, tidak ada yang absen ataupun terlambat, mereka datang tepat waktu walaupun hampir tiap hari lembur yang seharusnya bekerja mulai pukul 6 pagi hingga 2 siang mereka harus lembur dan pulang pukul 6 sore.

Besarnya aspek tantangan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan terhadap perubahan merupakan hal yang normal, mereka tidak terpaku oleh kondisi yang stabil tetapi tertantang untuk mengatasi atau melakukan perubahan. Para karyawan yang mempunyai tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan untuk maju yang kuat, menemukan cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau mengurangi keadaan yang menimbulkan stres dan menganggap stres bukan merupakan suatu hambatan.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, penelitian pada karyawan PT. X di Malang ini membuktikan bahwa tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki seseorang, dapat memberikan kontribusi atau pengaruh bagi munculnya stres kerja itu sendiri. Dimana, semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka akan berimplikasi juga pada berkurangnya stres kerja yang dialami begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* maka akan meningkatkan stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil adanya korelasi negatif antara *hardinnes* dengan stres, artinya bila karyawan tersebut memiliki *hardiness* yang tinggi maka akan dapat meminimalisir stres kerja begitu juga sebaliknya bila karyawan tersebut memiliki *hardiness* yang rendah maka stres kerja akan tinggi. *Hardiness* dalam penelitian ini memberikan sumbangan sebesar 42,6% untuk meminimalisir stres kerja dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain seperti untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, adanya keluarga atau teman dekat yang bekerja di satu perusahaan, letak perusahaan yang strategis, suasana yang nyaman, serta sulitnya mencari kerja pada zaman sekarang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Ada pengaruh *hardinnes* terhadap stress pada karyawan PT. X di Malang. Berdasarkan hasil penelitian ini maka ada beberapa saran yang diajukan, antara lain bagi Karyawan yaitu lebih percaya diri dalam bekerja, dengan cara mengasah skills yang dimiliki bisa belajar secara mandiri maupun mengikuti pelatihan dari perusahaan sehingga semakin optimis bisa menyelesaikan tugas sebaik mungkin karena menguasai pekerjaan/tugasnya tsb, Lebih kreatif dalam menyiasati materi pekerjaan agar lebih bervariasi sehingga minim kebosanan dan meningkatkan pengendalian diri, Meningkatkan komunikasi dan lebih membuka diri agar menambah relasi, Meningkatkan kemampuan problem solving dengan cara membiasakan diri untuk tidak memendam masalah, kalau blm mampu bisa sharing dengan orang yang dipercaya, Olahraga teratur untuk mengarahkan energi, Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor- faktor lain penyebab stres kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. 2008. *Hubungan antara kepri-badian tahan banting (hardiness) dengan stress kerja pada karyawan. Skripsi (Tidak Diterbitkan)* Yogya-karta : Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Ull.
- Astuti, K. 1994. *Hubungan antara tipe kepribadian tangguh dengan soma-tisasi pada ibu rumah tangga. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogya- karta: Fakultas Psikologi UGM
- Astuti, K. 1999. *Somatisasi pada wanita ditinjau dari tipe kepribadian dan status kerja. Psikonomi*, 2,1, 40-46.
- Azwar, S. 2007. *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. (1978). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Davis, K. 1981. *Human behavioral at work. organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1989. *Human behavioral at work. Organizational Behavior*. Singapura: McGraw-HillBook Company.
- Gentri, W.D & Kobasa, S.C. 1984. *Social and psychological resources mediating stress illness relationships in human in: Gentri W.D, Handbook of behavioral medicine*. New York. The Guilford Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. USA: Allyn & Bacon.
- Hadjam, N.R., Masrun., Martaniah, S.M 2004. *Peran kepribadian tahan banting pada gangguan somatisasi. Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19, No. 2, 122-135.
- Isnovijanti, T. 2002. Pengaruh dukungansosial terhadap kepuasan kerja dan stress kerja studi kasus: di Polres Pati Polda Jateng. *Tesis* (Tidak diterbitkan) Semarang : Fakultas Psikologi Undip
- Iswanto, Y. 2001. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, Dan Kinerja Manajer. <http://www.psi.ut.ac.id/jurnal/111yun.htm>
- Kobasa, S. C. 1982. Hardiness and Health :A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. 5th ed. New York: Irwin McGraw-Hill.