

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PSIKOLOGIS DENGAN INTENSI MENJADI *WORKAHOLIC* PADA KARYAWAN BANK X SEMARANG

Syarifuddin. *Harlina Nurtjahjanti, * Costrie Ganes Widayanti

**Fakutas Psikologi
Universitas Diponegoro**

putra_arisah@yahoo.com, harlina_nc@yahoo.com, costrie@undip.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja psikologis yang ada dalam organisasi menjadi faktor yang mendorong terbentuknya kecenderungan sumber daya manusia yang ada dalam bertindak. Proses ini membuat adanya intensi karyawan menjadi *workaholic*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis terhadap terbentuknya intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Bank X Semarang.

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap Bank X Semarang yang berjumlah 149 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala intensi menjadi *workaholic* (41 aitem valid, $\alpha = 0,910$) dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis (34 aitem valid, $\alpha = 0,908$) yang telah diuji coba pada 31 karyawan Bank X Semarang.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis analisis regresi sederhana menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,462 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Bank X Semarang dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin tinggi intensi menjadi *workaholic*, begitu pula sebaliknya. Persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 21,3% terhadap terbentuknya intensi menjadi *workaholic*.

Kata Kunci : Intensi Menjadi *Workaholic*, Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis, Karyawan Bank X Semarang

*Penulis Penanggungjawab

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF
PSYCHOLOGICAL WORK ENVIRONMENT AND
INTENTION TO BE WORKAHOLIC ON
X BANK'S EMPLOYEE IN SEMARANG**

Syarifuddin. *Harlina Nurtjahjanti, * Costrie Ganes Widayanti

**Fakutas Psikologi
Universitas Diponegoro**

putra_arisah@yahoo.com, harlina_nc@yahoo.com, costrie@undip.ac.id

ABSTRACT

Psychological working environment within the organization to be factors that encourage the formation tendency of human resources that exist in the act. This process makes the intention of the employee to be a workaholic. The purpose of this study was to determine the relationship and the contribution of effective psychological perception of the work environment for the formation of the intention to be a workaholic employees of Bank X Semarang.

The study subjects were permanent employees of Bank X Semarang, amounting to 149 people. The sampling technique used was cluster random sampling. Collecting data in this study uses two scale, intention of workaholic scale consisting of 41 aitem valid ($\alpha = 0.910$) and the scale of psychological perception of the work environment consisting of 34 aitem valid ($\alpha = 0.908$), which was tested on 31 employees of Bank X Semarang.

Data obtained by the analysis of simple regression analysis showed the correlation coefficient is 0.462 with $p = 0.000$ ($p, 0.05$). The results showed that the proposed research hypothesis, there is a positive relationship between perceptions of psychological work environment with the intention of being a workaholic at Bank employee X Semarang acceptable.

Positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the more positive perception of the psychological work environment, the higher the intention to be a workaholic, and vice versa. Psychological perceptions of the work environment contribute effectively by 21.3% against the formation of intentions to be a workaholic.

Keywords: Intention Being a Workaholic, Perceptions Toward Psychological Work Environment, Employee Bank X Semarang

PENDAHULUAN

Sitompul (2010, h. 1) dalam tulisannya yang berjudul *Globalisasi dan Tantangan Industri Perbankan* menyebutkan bahwa, perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan mendasar dalam setiap elemen kehidupan, tak terkecuali dunia bisnis perbankan. Penentuan target-target dalam jangka waktu tertentu, tuntutan kerja, beban kerja, lingkungan, dan kondisi internal diri individu mempengaruhi individu untuk memiliki kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan dan mengalami ketergantungan terhadap pekerjaannya atau yang biasa dikenal dengan istilah *workaholic*. Killinger (1997, h. 6) mendefinisikan tentang *workaholic*, yaitupola perilaku dalam bekerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang lebih lama dalam bekerja, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan mengesampingkan sebagian besar aktivitas di bidang kehidupan lain selain bekerja.

Persaingan dunia perbankan yang sangat ketat seakan membuat individu yang bekerja di dalamnya harus bekerja dengan sangat keras bahkan secara berlebihan. Pendapat ini dikemukakan pula oleh Coombs, yang menyebutkan bahwa “Anda harus gila kerja untuk bertahan di dunia kerja” (2004, h. 28). Sehingga *workaholism* atau kecanduan terhadap pekerjaan mungkin dapat dikatakan sebagai “*the best*

– *dressed problem*” pada milenium ini. Individu *workaholic* atau individu yang berlebihan dalam bekerja tidak dianggap sebagai individu yang mengalami masalah dalam bekerja tetapi justru dianggap sebagai individu yang mampu bekerja dengan baik dan seorang pekerja keras. Masyarakat cenderung menganggap individu *workaholic* sebagai individu yang bekerja dengan giat dan patut dijadikan sebagai contoh. Kondisi tersebut mempengaruhi individu untuk memiliki kecenderungan bekerja secara berlebihan. Kecenderungan berperilaku dikenal dengan istilah intensi.

Ajzen (2005, h. 99-110) mengatakan bahwa intensi berperilaku adalah niat untuk mencoba menampilkan suatu perilaku yang pasti. Intensi ini jugalah yang nantinya bisa digunakan sebagai prediktor untuk mengetahui seberapa besar kecenderungan yang dimiliki oleh individu untuk mengalami ketergantungan terhadap pekerjaannya atau menjadi seorang *workaholic*.

Pekerjaan dalam kondisi persaingan yang tinggi di industri perbankan juga memiliki kemungkinan untuk mengalami kecenderungan perilaku gila kerja atau *workaholic*. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Buelens & Poelmans (2004, h. 453) yang menyebutkan bahwa individu yang bekerja dalam ranah perbankan dan asuransi (*banking and*

insurance) mewakili perilaku individu *workaholic*.

Industri perbankan merupakan sektor industri yang memegang peranan penting dalam perekonomian nasional (Sitompul, 2010, h. 1). Indonesia memiliki beberapa bank yang berskala nasional. Salah satu bank nasional terbesar adalah Bank X. Sebagai bank berskala nasional, tentu Bank X Semarang juga berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Setiap organisasi memiliki lingkungan kerjanya masing-masing. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian lingkungan kerja. Tiffin dan McCormick (1958, h. 436) menyebutkan bahwa sebuah perusahaan memiliki lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lingkungan psikologis didefinisikan oleh Tiffin & McCormick (1958, h. 436) sebagai kondisi psikologis yang ada di lingkungan perusahaan yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan.

Bagi dunia perbankan yang memiliki tingkat sensitivitas dan resiko yang tinggi terkadang membuat karyawan yang ada di dalamnya terbentuk menjadi seorang yang memiliki intensi untuk menjadi *workaholic* (Buelens & Poelmans (2004, h. 453)). Berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja sebuah

organisasi seolah-olah menjadi sebuah factory yang memperkuat terbentuknya kecenderungan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menekankan pada jam kerja yang panjang, orientasi pekerjaan pada pencapaian target, persaingan, keagresifan, *multi tasking*, komunikasi dengan alat telekomunikasi secara terus-menerus, *email*, dan *facsimile* menghasilkan suatu lingkungan kerja dimana individu yang ada di dalamnya mau tidak mau harus bekerja dengan sangat keras atau bahkan secara berlebihan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan intensi menjadi *workaholic* dan mengetahui seberapa besar sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis terhadap terbentuknya intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Bank X Semarang.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah 149 karyawan Bank X Semarang dan sampel penelitian berjumlah 31 karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala psikologi. Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala intensi menjadi *workaholic* yang terdiri dari

41 aitem ($\alpha=0,910$) dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis yang terdiri dari 34 aitem ($\alpha=0,908$). Skala intensi menjadi *workaholic* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *workaholic* menurut Killinger (1997, hal. 46) yaitu penghindaran, kontrol yang meliputi kontrol yang terpendam dan kontrol yang tampak, dan kekuasaan. Persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis diungkap melalui metode skala dengan menggunakan aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Coren (1999, h. 9) yaitu aspek kognisi dan afeksi yang kemudian dikombinasikan dengan aspek-aspek lingkungan kerja psikologis dari Tiffin & McCormick (1958, h. 433-441) yaitu aspek kebutuhan pekerja, norma kerja kelompok, peran dan sikap pekerja, hubungan antara rekan sekerja, dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Bank X Semarang sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy}= 0,462$ dan

$p=0,000$ ($p<0,05$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan psikologis dengan intensi menjadi *workaholic*, sesuai dengan hasil penelitian atau dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 61,02% karyawan Bank X Semarang memiliki tingkat intensi menjadi *workaholic* dalam taraf sedang, 25,42% karyawan berada dalam taraf yang tinggi, dan 13,56% karyawan berada dalam taraf rendah.

Intensi menjadi individu *workaholic* yang berada pada kategori sedang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (1) norma subjektif yang ada di dalam setiap diri karyawan Bank X Semarang membuat subjek memiliki penilaian subjektif yang terinternalisasi dan kemudian membentuk keyakinan pribadi (*personal belief*) terhadap pekerjaan. Pekerjaan diyakini sebagai suatu hal yang sangat penting yang kemudian akan memunculkan sikap terhadap pola kerja karyawan Bank X Semarang. Penilaian subjektif atau persepsi karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berupa perubahan nilai sosial dalam masyarakat yang justru memandang individu *workaholic*

merupakan individu yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Penilaian masyarakat tersebut membuat pekerjaan dan perencanaan karir individu menduduki tempat nomor satu di atas kehidupan pribadi (Killinger, 1997, h. 14-17). Selain faktor eksternal, terdapat juga faktor internal yang dinyatakan oleh Burke (2006, h. 278-280), yaitu dorongan dalam diri untuk bekerja memiliki hubungan yang positif secara kognisi antara keyakinan diri dan ketakutan (*personal belief and fears*), dimana individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi cenderung mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap pencapaian dirinya sehingga akan muncul ketakutan akan kegagalan atau kekecewaan. (2) Terciptanya lingkungan kerja dengan komunikasi yang terjalin baik antara rekan kerja maupun antara karyawan dengan pimpinan. Temuan tersebut relatif berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Potter (dalam Coombs, 2004, h. 369) yang menyebutkan bahwa pada lingkungan individu *workaholic*, komunikasi dan sosialisasi tidak akan terjalin dengan baik karena individu yang berada di dalamnya menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja dan tidak memiliki waktu untuk melakukan kegiatan lain di bidang kehidupan yang lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank X Semarang berada pada kategori memiliki

persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis yang positif yaitu sebesar 59,32%, sebanyak 35,59% karyawan berada pada kategori sedang, dan 5,09% karyawan berada pada kategori sangat positif.

Persepsi karyawan Bank X Semarang terhadap lingkungan kerja psikologis yang berada pada kategori positif disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : (1) adanya kegiatan-kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan. Kegiatan-kegiatan rutin tersebut antara lain *gathering*, *briefing*, dan kegiatan-kegiatan organisasi yang lain yang berfungsi sebagai media utama guna menciptakan suasana yang kondusif dan mempertahankan kondisi-kondisi psikologis yang positif yang telah berkembang di lingkungan kerja Bank X Semarang. (2) Komunikasi karyawan dengan pimpinan yang berada di dalam satu kantor cabang pun dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterbukaan yang diberikan oleh pimpinan dan adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan bagi para karyawan untuk menjalin komunikasi dan menerima dukungan dari pimpinan. (3) Nilai-nilai pokok organisasi (*core value*) yang tertuang dalam budaya organisasi dan visi organisasi diwujudkan secara nyata di setiap kantor Bank X Semarang. Nilai-nilai yang dikembangkan oleh Bank X yaitu *trust*, *integrity*, *professionalism*, *customer*

focus, dan *excellence* atau yang dikenal dengan istilah TIPCE dicetak dalam bentuk poster dan kemudian diletakkan di dinding kantor. (4) Adanya kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh pihak organisasi sebagai kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tiffin & McCormick (1958, h. 433-441) yang menyebutkan bahwa kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerja yang telah dicapai merupakan aspek pembentuk lingkungan kerja psikologis dalam sebuah organisasi.

Burke (2006, h. 278) menyebutkan bahwa kondisi yang berkembang di tempat kerja (*work place*) memberikan pengaruh terhadap keseimbangan antara aspek kehidupan lain dengan pekerjaan (*work – personal life balance*), maka penting bagi setiap organisasi untuk tetap membentuk kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan seimbang dalam tatanan kehidupan sumber daya yang berada di dalamnya.

Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa intensi menjadi *workaholic* yang dimiliki oleh karyawan Bank X Semarang dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis sebesar 21,3% sedangkan 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Penelitian ini tidak luput dari kendala dan keterbatasan. Kendala dalam penelitian ini yaitu waktu pengisian skala yang membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, keterbatasan dalam penelitian ini adalah adanya keterbatasan kontrol serta pengawasan terhadap pengisian skala karena peneliti tidak diijinkan untuk membagikan skala secara langsung kepada masing-masing karyawan dan hanya diperbolehkan menitipkan skala penelitian dan tidak melihat secara langsung pengisian skala.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Bank X Semarang, Semakin positif terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin tinggi pula tingkat intensi menjadi *workaholic* pada karyawan. Sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis, maka semakin rendah tingkat intensi menjadi *workaholic* yang dimunculkan. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis sebesar 21,3% terhadap terbentuknya intensi menjadi *workaholic*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Bank X

Karyawan hendaknya dapat mempertahankan optimalisasi seluruh sumber daya yang dimiliki guna pencapaian target yang lebih maksimal dalam waktu yang lebih singkat. Karyawan dapat sesegera mungkin menyelesaikan suatu tugas agar dapat segera mengerjakan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian karyawan mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. Pencapaian target yang lebih maksimal tersebut dapat ditunjang dengan adanya usaha kerja sama yang baik dan komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2. Bagi Bank X

Perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan lain (*work – personal life balance*) dengan mempertahankan kegiatan-kegiatan yang bersifat menjalin kebersamaan organisasi. Perusahaan dapat menciptakan SDM yang bekerja dengan pola yang sehat dan jauh lebih produktif dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara

kebutuhan pekerja, keluarga, kesehatan fisik dan psikis, serta lingkungan sosial lainnya sebagai bentuk perwujudan *healthy worker* dan *work – personal life balance*. Organisasi juga dapat merancang sebuah program kegiatan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Sebagai contoh, program kegiatan yang dapat dilakukan adalah berlibur bersama karyawan dan anggota keluarga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap variabel penelitian intensi menjadi *workaholic*, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain seperti tipe kepribadian, dan keluarga yang diduga ikut memberikan pengaruh bagi terbentuknya intensi menjadi *workaholic*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality, And Behavior*. 2nd Edition. New York : Open University Press.
- Anggraeni, N. 2005. Disiplin Kerja Ditinjau Dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Pada Karyawan Marketing Di Asuransi Jiwa Bumi Putera Semarang. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Azwar. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2008. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2008. *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Buelens, M., Poelmans, S. A. Y. 2004. Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism : Demographic, Motivational and Organizational Correlates. *Journal of Organization Change Management*. No. 17. Vol 5. h. 440-458.
- Burke, R. J and Macdermid, G. 1999. Are Workaholics Job Satisfied And Succesful In Their Career. *The Journal Of Career Development International*. Volume 4/5, pp 277-282. MCB University Press ISSN 1362-0436.
- Burke, R. J. & Cooper, CL. 2006. *Inspiring Leader : Workaholism Type, Satisfaction, and Well-Being*. New York.
- Burke, R. J. 2001. *Workaholism in Organization : The Role of Organizational Values*. Personnel Review. Volume 30 No. 6 Pp 637-645. MCB University Press 0048-3486.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Revised Edition. United State of America : John Willey & Son.
- Chaplin, J. P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Coombs, R. H. 2004. *Handbooks of Addictive Disorder*. New Jersey : John Wiley & Sons, inc.
- Coren, S. 1999. *Sensation And Perception. Fifth Edition*. Orlando : Harcourt Collage Publishers.
- Doelhadi, E. M. A. S. 2001. Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologi. *INSAN*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Douglas, E. J. & Morris, R. J. 2006. Workaholic or Just Hard Worker?. *Career Development International*. Volume 11 No. 5 Pp 394-417. Emerald Group Publishing Limited 1302-0436.
- Furnham, Adrian. 2005. *The Psychology of Behaviour at Work*. Second Edition. New York : Psychology Press.
- Gordon, C. 2010. Executive Insight : Competing in Global Niche Markets : The Case of Macquarie Bank. *International Journal of Bank Marketing*. Volume 29. No. 4. Pp 293-307. Emerald Group Publishing Limited 0255-2323.
- Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. 2006. *Encyclopedia Of Career Development*. California : SAGE Publications, Inc.
- Hadi, S. 2004. *Statistik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Istijanto. 2008. *Riset SDM : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Killinger, B. 1997. *Workaholism : The "Respectable" Addiction*. New York : Afirefly book.
- Mirza. C. S. 2012. Positive and Negative Workaholism. *Thesis*. University Of Houston.
- Noordin, S., Rahim, A. R., Ibrahim, A. H., & Omar, M. S. 2011. An Analysis of Career Stages on Organizational Commitment of Australian Managers. *International Journal of Business and Social Science*, Volume 2, No 17, Halaman 117-126.

- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robinson, B. E. 2007. *Chained to the Desk : A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them* Second Edition. New York : New York University Press.
- Sheeran, P. 2002. *Intention-Behavior Relations : A Conceptual and Empirical Review*. European Review of Social Psychology. Vol. 12. John Willey & Son Ltd. ISBN 0-471-48675-2.
- Sihotang, I. N. 2004. *Burnout* pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*. Volume 1 Nomor 1. Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Sitompul, Z. 2010. *Globalisasi dan Tantangan Industri Perbankan*. Jakarta : UI Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung : Alfabeta.
- Sujanto, A. 2004. *Psikologi Umum*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumaryani. 1997. Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dalam Hubungan dengan Penampilan Kerja pada Karyawan PT Kayu Lapis Indonesia. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata.
- Suprihanto, J. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Suryabrata, S. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tiffin, J. & McCormick, E. J. 1958. *Industrial Psychology* (Fourth Edition). New Jersey : Prentice Hall
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wahyuningsih. Penyakit Akibat Gila Kerja. <http://health.detik.com/read/2010/05/03/111344/1349949/766/penyakit-akibat-gila-kerja>. Diunduh pada hari minggu 27 Mei 2012 pukul 19.15
- Winarsunu, T. 2007. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press
- Visi dan Misi Bank X. http://www.bankmandiri.co.id/corporate01/about_our.asp. Diakses pada tanggal 28 Maret 2012 pukul 09.16 WIB