

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 16 (2022): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.812>

Article type: (Labor Law)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

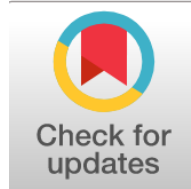
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Good Corporate Governance (GCG) in Improving Workforce Performance and Corporate Culture

Peranan Good Corporate Governance (GCG) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kerja Dan Budaya Perusahaan

Affandy Winarko Mudjib, affandywm@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wisnu Panggah Setiyono, wisnu.setiyono@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

In service companies, the performance of human resources is one of the benchmarks for calculating company productivity. Anticipating that a crisis like 1997 would not return, the Indonesian government requires companies under the status of the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN) to implement GCG. Character building of the workforce is the duty of the company in shaping the work pattern of the company's workforce, one of which is the goal of establishing the Good Corporate Governance (GCG) program. These things are currently the responsibility of PT Pegadaian (Persero). For this reason, this study aims to determine the effect of the Good Corporate Governance (GCG) system that has been set on the performance of the workforce and the condition of Corporate Culture at PT Pegadaian Surabaya Regional Office. And know the reputation of PT Pegadaian (Persero) in the eyes of the public since the implementation of the Good Corporate Governance (GCG) system? Based on several theories and previous research that discusses Good Corporate Governance (GCG); Labor Performance; Corporate Culture; Company Reputation. The method used is a qualitative method by processing data using Actor Network Theory. In conclusion, the Good Corporate Governance (GCG) system that has been implemented has an influence on the performance of the workforce and the condition of the Corporate Culture at PT Pegadaian Surabaya Regional Office. Meanwhile, the reputation of PT Pegadaian (Persero) in the eyes of the public since the implementation of the Good Corporate Governance (GCG) system has increased.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

Pendahuluan

PT Pegadaian (Persero) merupakan suatu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, dan telah berdiri sejak tahun 1901 pada zaman Hindia Belanda dengan status Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901. Dalam kebijakan tersebut mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah. Sebagai salah satu lembaga pembiayaan, PT Pegadaian (Persero) saat ini semakin memfokuskan dalam upaya membangun perekonomian Indonesia, dengan motonya "Menyelesaikan Masalah Tanpa Masalah". Pada awal pendirian PT Pegadaian (Persero) hanya melayani jasa Gadai, akan tetapi seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat BUMN tersebut berkembang menjadi 5 jenis bisnis, yaitu bisnis gadai dan pembiayaan konvensional, gadai dan pembiayaan berdasar prinsip syariah, dan bisnis pembiayaan mikro. Bisnis lainnya adalah bisnis emas dan properti. Pegadaian sendiri tengah mengoptimalkan bisnis emas karena dianggap sebagai investasi jangka panjang.

Progres kemajuan perusahaan salah satunya dengan mengupayakan peningkatan kualitas sumberdaya manusianya. Dalam proses pengelola perusahaan, karyawan menjadi hal utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan perkembangan perusahaan termasuk pegadaian. Alat ukur yang dapat digunakan untuk memonitor performa tenaga kerja adalah produktifitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan melihat produktifitas tenaga kerja maka akan dapat dilihat sejauh mana karyawan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan.

Pembangunan karakter tenaga kerja merupakan tugas dari perusahaan dalam membentuk pola bekerja tenaga kerja perusahaan. Salah satunya menjadi tujuan dari pembentukan program *Good Corporate Governance* (GCG). Untuk itu dalam penelitian ini membahas mengenai, Peranan *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Tenaga Kerja dan Budaya Perusahaan; Studi kasus pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.

Kajian Pustaka

Good Corporate Governance (GCG)

GCG adalah suatu sistem pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum. Pengertian GCG menurut peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 adalah "Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha". Pada kesimpulannya GCG yaitu seperangkat peraturan yang menghubungkan para pelaku kegiatan (*stakeholder*) serta pemegang kepentingan internal maupun eksternal yang berkaitan dengan hak-hak kewajiban mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat bergerak dalam usaha menggerakkan atau pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia^[1]. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)^[2]. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari^[3]: (1) Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia; (2) Seleksi sumber daya manusia; (3) Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria; (4) Pengembangan sumber daya manusia; (5) Pemeliharaan sumber daya manusia; (6) Penggunaan sumber daya manusia.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Sebagai pembanding pengertian Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi^[4].

Pendapat lain yang diajukan^[5], budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi. Maka budaya organisasi dapat diartikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota dalam kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.

Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, sebagai pembanding Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya^[6]. Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan juga non-keuangan. Aspek keuangan dapat dilihat dari laporan keuangan yang menggambarkan bagaimana kinerja keuangan dalam suatu perusahaan dan sering menjadi perhatian utama bagi para pemakai informasi laporan keuangan, sedangkan dari aspek non-keuangan bisa dilihat dari aspek bisnis internal, serta aspek pembelajaran pertumbuhan.

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi segala standar perilaku yang telah ditetapkan dalam perusahaan serta dapat juga menimalkan perilaku yang bertentangan dengan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu yang didasari dari kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menyebutkan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial dan kemanusiaan^[7]. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisa data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke yang umum, dan menafsirkan makna data.

Penelitian kualitatif memiliki strategi-strategi yakni: etnografi, *grounded theory*, studi kasus, fenomenologi, dan naratif. Penelitian ini menggunakan strategi studi kasus. Menurut Stake studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu^[8]. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Pengelolaan hasil wawancara kemudian dikonversi menjadi bentuk transkrip. Dari situ dilakukan kodifikasi untuk menemukan isu-isu utama yang harus diangkat menjadi pembahasan di dalam penelitian ini. Triangulasi data dilakukan dengan mengecek kebenaran informasi dari informan yang masih dianggap meragukan melalui perbandingan dengan informan lainnya, mengecek dokumen-dokumen terkait, dan berdasarkan hasil pengamatan langsung. Dalam menganalisis hasil wawancara penulis menggunakan pendekatan teori jaringan aktor (*actor network theory* - ANT). Pendekatan ini digunakan untuk memetakan relasi-relasi antara aktor *human* dan *non human* terkait isu yang diangkat dalam penelitian ini. Menggunakan *actor network theory* dapat menemukan relasi mana yang menyebabkan permasalahan di lapangan. sehingga semua pertanyaan penelitian dapat terjawab dengan analisis data menggunakan teori tersebut.

Langkah selanjutnya mengumpulkan data-data sekunder berupa dokumen-dokumen mengenai sistem GCG yang telah diterapkan oleh PT Pegadaian (Persero). Penelitian dokumen-dokumen ini bertujuan sebagai perbandingan terhadap temuan-temuan yang ditemukan melalui wawancara dengan para informan.

Hasil Penelitian

Keterkaitan Penerapan GCG Pada Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja tenaga kerja suatu perusahaan dapat berubah-ubah kondisinya, begitu pula dengan kinerja tenaga kerja di PT Pegadaian (Persero). Berdasarkan analisa penelitian menggunakan penggambaran jejaring aktor terdapat perubahan atas kinerja tenaga kerja. Hal ini diakibatkan adanya penerapan sistem GCG di perusahaan. Perubahan itu dapat terlihat atas keterkaitan erat antara kinerja tenaga kerja dengan beberapa aktor lainnya seperti tenaga kerja, nama baik perusahaan, budaya perusahaan, dan PT Pegadaian (Persero).

Hal ini disebabkan melalui adanya penerapan GCG, maka para tenaga kerja secara tidak langsung dituntut untuk melaksanakan segala tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sesuai sistem GCG yang telah diputuskan. Praktek GCG memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga menghasilkan keuntungan, keuntungan disini adalah dimaksudkan bagi perusahaan dan juga karyawan perusahaan tersebut karena terdapat adanya sistem reward dalam menjalankan pekerjaannya.

Keterkaitan Penerapan GCG Pada Budaya Perusahaan

Penerapan GCG pada PT Pegadaian (Persero) memiliki dampak pada perubahan keterkaitan antar aktor yang terkait. Selain perubahan dalam kinerja karyawan juga terdapat perubahan dalam budaya perusahaan. Terdapat keterkaitan era tantara budaya perusahaan terhadap reputasi perusahaan, tenaga kerja, kinerja tenaga kerja, serta perusahaan tersebut. Sebelum diterapkan GCG dalam perusahaan, hanya pada perusahaan dan tenaga kerja yang berkaitan erat dengan budaya perusahaan. Sehingga perubahan yang ada setelah penerapan GCG dapat memperbaiki budaya perusahaan sesuai dengan nilai-nilai GCG.

Perubahan atas budaya perusahaan dapat dilihat dari penerapan-penerapan sistem GCG pada karyawan dapat memberikan perubahan budaya kerja di lingkup perusahaan. Selain itu nilai-nilai yang terkandung dalam GCG menjadi suatu kebiasaan karyawan dalam beraktivitas kantor dan menjadikan kebiasaan tersebut sebagai budaya perusahaan yang telah mengadopsi beberapa nilai yang terkandung dalam GCG.

Keterkaitan Penerapan GCG Terhadap Reputasi Perusahaan

Penerapan konsep GCG dalam keseharian di PT Pegadaian (Persero) mulai terasa efektif sejak adanya program-program yang mengadopsi nilai-nilai GCG ke dalam suatu slogan atau tulisan himbauan dan lain sebagainya. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kerja yang akhirnya menghasilkan pelayanan kepada nasabah atau pelanggan secara prima. Hal ini yang menjadi pengaruh dalam meningkatnya nilai reputasi PT Pegadaian (Persero) dimata masyarakat. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penerapan GCG dengan mengikut sertakan penerapan budaya perusahaan, menjadikan peningkatan kinerja tenaga kerja dan berdampak pada meningkatnya reputasi PT Pegadaian (Persero) dimata masyarakat

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai bagaiman penerapan GCG pada PT Pegadaian (Persero) bahwa:

1. Sistem *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah diterapkan memiliki peranan dalam perubahan kinerja tenaga kerja pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.
2. Sistem *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah diterapkan memiliki peranan dalam perubahan kondisi Budaya Perusahaan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya. Hal ini disebabkan oleh gencarnya Perusahaan dalam mensosialisasikan slogan-slogan yang mengandung nilai-nilai GCG yang diterapkan dalam pembentukan budaya perusahaan.
3. Reputasi PT Pegadaian (persero) dimata masyarakat semenjak diberlakukannya sistem *Good Corporate Governance* (GCG) mengalami peningkatan. Hal ini berbanding lurus dengan peningkata kinerja tenaga kerja pada PT Pegadaian (Persero) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.

Penelitian mengenai penerapan GCG dalam PT Pegadaian (Persero) yang melihat dengan keterkaitan dengan kinerja tenaga kerja, budaya perusahaan, dan reputasi perusahaan memberikan saran yaitu:

1. PT Pegadaian (Persero) diharapkan konsisten dalam menerapkan sistem GCG, dikarenakan dengan adanya penerapan sistem GCG berdampak baik bagi perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengikutsertakan variable lain yang dapat dipengaruhi oleh penerapan GCG dan penelitian mengenai tingkat konsistensi PT Pegadaian (Persero) dalam menerapkan system GCG.

References

1. Adisasmita, Rahardjo. 2010. Pengelolaan Pendapatan Dan Anggaran Daerah. Graha Ilmu: Yogyakarta.
2. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
3. Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
4. Greenberg dan Baron. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta: prentice.
5. Sunarto, 2005. MSDM Strategik. Yogyakarta: Amus
6. Kiruja EK, Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle
7. Creswell, J. W. 2010. Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
8. A.A Intan Puspita Sari, I.G.A.M. Asri Dwija Putri. 2015. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance pada Manajemen Laba. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.1 ISSN: 2302-8556.
9. Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
10. Andayani, Nur Rahmah. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No.1. Politeknik Negeri Batam.
11. Andypratama, Lukas William., Mustamu, Ronny H. 2013. Penerapan Prinsip Good Corporate Governance

- Pada Perusahaan Keluarga: Studi Deskriptif Pada Distributor Makanan. Jurnal Agora. Vol.1
12. Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
 13. Bayu, Waspo. 2009. Kerangka Kerja Pengukuran Kinerja Berdasarkan Balance Scorecard Untuk Departemen Sistem Informasi. Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta: Jurnal Komunikasi Massa. Vol 5. No.1
 14. Beer, Keenoy and Spector, Anthony, 2004. Human Resource Management and Development. London: Sage.
 15. Danim, Sudarwan. 1996. Transformasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
 16. Douglas B. Currivan. 2000. The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover", University of Massachussets, Boston, MA, USA
 17. Guest, D. 1987. Human Resource Management And Industrial Relations. Journal Of Management Studies, 24: 503-21.
 18. Hall, Mark L.Lengnick dan Cynthia A. 2003. Human Resource Management in the Knowledge Economy.
 19. Hasibuan, M.. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
 20. Hasibuan, M.. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 13. Jakarta: PT Bumi Aksara.
 21. Herbig, Paul, John Milewicz and Jim Golden. 1994. A Model of Reputation Building and Destruction. Journal of Business Research, Volume 31
 22. Hery. 2010. Cetakan Kesatu. Potret Profesi Audit Internal. Bandung: Alfabeta.
 23. Hery. 2010. Potret Profesi Audit Internal. Bandung :Alfabeta.
 24. Kartadinata, Sunaryo. 1997. Landasan pendidikan sekolah dasar. Jakarta: Depdikbud.
 25. Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
 26. Kurniawan, Ardeno. 2012. Audit nilai tambah bagi organisasi - edisi pertama. Yogyakarta: BPFE
 27. Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
 28. Matindas. R. 1997. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
 29. Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
 30. Ndraha, Taliziduhu. 1997. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
 31. Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
 32. Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, Organisasi Perusahaan Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
 33. Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
 34. Roland O. Layandi dan Dhyah Harjanti. 2014. Proses Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Keluarga PT. X. Jurnal Agora Vol. 2, No. 1
 35. Sinha, Sharma, & Mahendra. (2001). Development of a scale for assessing academic stress: a preliminary report. Journal of the Institute of Medicine.
 36. Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
 37. Tadjuddin Noer Effendi. 1995. Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.