

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA GURU DI SDN SE KECAMATAN BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

**Oleh:
MEISKYARTI LUMA (IAIN Manado)**

ABSTRAK

Luma, Meiskyarti. **Hubungan Lingkungan dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Koefisien korelasi -0.667 mengandung arti bahwa peningkatan lingkungan kerja guru dapat menurunkan stres kerja guru, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja guru semakin menurun atau dapat diminimalisir. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, untuk meminimalisir tingkat stres kerja guru, warga sekolah sekolah perlu secara bersama-sama menata dan memperbaiki lingkungan kerja kearah yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan demi mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja Guru

I. PENDAHULUAN

Guru yang mengalami stres berat akan sangat mengganggu dalam proses pembelajaran. Stres yang berlebihan sering diwujudkan melalui perilaku yang kurang baik, seperti absen mengajar, pemarah, sering mengalami konflik dengan atasan atau teman sejawat, dan terlebih kurang memiliki rasa kasih sayang dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Stres kerja guru dapat berdampak baik pada pribadi guru, sekolah tempat dia mengajar, maupun peserta didik. Guru yang mengalami stres kerja dapat

diidentifikasi melalui ketidak hadirannya di kelas, emosi yang meningkat serta penyakit yang dialaminya. Berbagai penyakit yang diderita sebagai dampak stres yang dialami mulai dari penyakit yang ringan-ringan saja seperti pegal pada punggung, pusing kepala sehingga guru meminta izin tidak masuk hanya sehari untuk beristirahat. Sebaliknya stress yang sudah kronis dapat menyebabkan masalah dalam kesehatan fisik seperti sakit jantung atau hipertensi dan kesehatan mental seperti depresi.

Aktivitas yang dilakukan oleh guru tidak lepas dari lingkungan kerja yang mendukung, dan lingkungan kerja ini juga berpengaruh terhadap stres kerja

yang dialami oleh guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi seluruh personil, memotivasi dan memberi semangat pada guru dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas, inovasi dan tanggung jawabnya menuju kearah peningkatan produktivitas, sehingga pencapaian visi dan misi sekolah lebih efektif. Lingkungan kerja fisik bisa berupa penataan ruangan, sirkulasi udara, tempratur udara atau suhu dalam ruangan yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, pencahayaan, dan sebagainya. Suhu ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga dengan suhu ruangan yang terlalu dingin.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo, terdapat indikasi guru yang mengalami stres kerja seperti merasa kelelahan, cepat bosan, kurang betah, sulit berkonsentrasi, merasa kurang nyaman, merasa tertekan, sering sakit-sakitan, sering marah-marah dan bahkan ada di antaranya yang mengalami stroke.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan kajian mendalam tentang stress kerja guru dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja guru SDN Negeri di Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan tersebut, merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons

terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Seseorang yang mengalami hal-hal yang tidak menyenangkan baik yang berasal dari lingkungannya, pekerjaannya, maupun peristiwa yang mengakibatkan traumatik berkepanjangan dapat menimbulkan stres pada dirinya. Hal ini didukung oleh Ivancevich¹ yang mendefinisikan bahwa stres kerja adalah “suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus kepada seseorang”. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja yang dialami oleh guru merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu (guru) yang merupakan dampak dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang dialami yang memberikan tuntutan khusus terhadap guru itu sendiri.

Robbins, menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dari stres yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi pendidikan, indikator tersebut adalah: (1) gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis, dapat dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung; (2) gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda; (3) gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan

¹John M Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 295

kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur. Pendapat Robbins tersebut menjelaskan bahwa stres yang di alami guru dapat dilihat dengan beberapa gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku sebagai konsekuensi dari berbagai tekanan yang dialami oleh guru.²

Lebih lanjut, Billehoj, merengking indikator stres kerja guru sebagai berikut: “(1) *burn out/depression/emotionalexhaustion*; (2) *high absenteeism/sicknees*; (3) *sleeping problems/insomnia*; (4) *cardiovascular disease/symptoms*; (5) *frequent interpersonal conflicts*; (6) *migraines*; (7) *hypertension/highbloodpressure*; (8) *gastrointestinaldisorders*; (9) *high staff turnover*; 10) *addictions (drinking,smoking, drugs)*” maksud yang dikemukakan oleh Billehoj tersebut adalah tingkat stres kerja guru dapat diurutkan dari yang tinggi kerendah yaitu: (1) kelelahan/depresi/emosinal; (2) ketidakhadiran tinggi/sakit; (3) masalah tidur/susah tidur; (4) penyakit kardiovaskular/gejala; (5)seringnya konflik interpersonal atau konflik antar sesama rekan guru; (6) migran; (7) hipertensi/tekanan darah tinggi; (8) gangguan pencernaan; (9) tingginya pergantian jabatan; (10) kecanduan (minuman keras, rokok, obat-obatan).³

Menurut Satori, untuk mengetahui apakah seseorang atau individu mengalami stress, dapat kita amati melalui hal-hal berikut ini: (1) gejala fisik, seperti: sakit kepala, sakit

lambung, hipertensi, sakit jantung, insomnia, mudah lelah, keluar keringat dingin, kurang selera makan, dan sering buang air kecil; (2) gejala psikis, antara lain: gelisah atau cemas, kurang konsentrasi kerja, bersikap apatis, hilang rasa humor, bungkam seribu bahasa, malas belajar/bekerja, sering melamun dan bersikap agresif.⁴ Menurut Rivai dan Mulyadi gejala stres kerja dapat dilihat melalui: “(a) kepuasan kerja yang rendah; (b) kinerja yang menurun; (c) semangat dan energi menjadi hilang; (d) komunikasi tidak lancar; (e) pengambilan keputusan yang kurang tepat; (f) kreativitas dan inovasi kurang; (g)selalu mengerjakan tugas-tugas yang tidak penting dan efektif”.⁵ Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa jika seorang guru memperlihatkan atau mengalami gejala seperti yang telah dijelaskan maka dapat dipastikan bahwa guru tersebut mengalami stres kerja, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan teori tersebut dapat kita amati gejala-gejala stres yang sering kali di alami oleh guru seperti sakit kepala, hipertensi, insomnia, kecemasan yang berlebihan, hilang rasa humor atau mudah tersinggung, sering melamun, sering tidak masuk sekolah yang kesemuanya berdampak pada menurunnya kinerja guru sehingga proses pendidikan akan terhambat.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang baik fisik maupun non fisik yang nampak dalam sikap dan perilaku sebagai akibat dari tekanan atau

²Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi edisi 10*.(Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h.800

³Billehoj, Henrik, *Report On The ETUCE Survey on Teachers' Work-related Stress* (European Trade union Committee For Education, Comite Syndical Europeen Del'education, 2007), h.9

⁴Satori, Djam'an.dkk. 2009.*Profesi Keguruan*. (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), h. 241

⁵Veithzal Rivai, dan Mulyadi, Dedi.,*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h.56

gangguan tidak menyenangkan yang dialami dan dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang ditunjukkan oleh gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong guru merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan kualitas dan profesionalisme dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Masaong dan Ansar bahwa “lingkungan kerja sekolah yang kondusif merupakan salah satu fungsi dari kepala sekolah sebagai pendidik bagi guru serta para pegawai agar tercipta satu semangat kerja yang tinggi”. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan sekolah yang kondusif adalah dimana kepala sekolah guru dan guru secara bersama-sama menciptakan budaya kerja dengan semangat kerja yang tinggi.⁶

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan adalah tempat manusia hidup, tumbuh dan berkembang, menyesuaikan dirinya dengan faktor lingkungan dan genetiknya. Penciptaan suasana kerja yang kondusif oleh guru dalam upaya menunjang keberhasilan proses pembelajaran merupakan perwujudan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan. Oleh sebab itu, guru harus aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan kerjasama dari semua pihak yang terkait. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup urgen dalam

pelaksanaan kerja demi terhindarnya masalah stres yang dikhawatirkan. Untuk itu perlu dipahami mengenai jenis-jenis dari lingkungan kerja yang kondusif tersebut.

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja guru terbagi atas dua yakni: 1) lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) terdiri dari dua kategori yaitu (a) lingkungan yang langsung berpengaruh dengan guru seperti kursi, meja dan lain-lain; (b) lingkungan perantara seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain-lain; dan 2) suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*non-physical working environment*) yaitu pengaruh kerja yang terdiri dari pengaruh kerja dengan atasan (kepala sekolah), rekan kerja maupun dengan bawahan. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru (sekolah) terbagi atas dua yaitu 1) lingkungan fisik yang terdiri dari (a) lingkungan yang berpengaruh langsung dengan aktivitas guru seperti meja, kursi, lemari, media pembelajaran dan lain-lain; (b) lingkungan perantara misalnya, temperatur ruang kelas, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain; 2) suasana kerja/lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang terjadi berkaitan dengan pengaruh kerja seperti pengaruh kerja dengan kepala sekolah, kepala sekolah dengan bawahan ataupun pengaruh kerja dengan sesama guru.⁷

Mangkunegara menjelaskan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu: 1) kondisi lingkungan kerja fisik: (a) faktor lingkungan tata ruang kerja, (b) faktor kebersihan dan kerapian

⁶Masaong dan Ansar, 2010. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Gorontalo : Nurul Jannah, 2010), h.262

⁷Sedarmayanti, *SDM dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.21

ruang kerja, ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja; 2) kondisi lingkungan kerja non fisik: (a) faktor lingkungan sosial yakni latar belakang keluarga (status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain); (b) faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan; (c) faktor pengaruh kerja yakni antara teman sejawat dan antara guru dengan kepala sekolah, (d) faktor sistem informasi; dan 3) kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi: (a) rasa bosan dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah; (b) keletihan dalam bekerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan. Pendapat Mangkunegara hampir sama dengan pendapat dari Sedarmayanti, akan tetapi pendapat ini menjelaskan selain kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik terdapat pula kondisi psikologis lingkungan kerja seperti kebosanan dan keletihan akibat pekerjaan, hal ini berkaitan erat dengan kondisi psikologis guru itu sendiri.⁸

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar individu sebagai tempat hidupnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitasnya serta tugas-tugas yang dibebankan padanya, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kondisi psikologis lingkungan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo yaitu SDN 1 Batudaa, SDN 2 Batudaa, SDN 3 Batudaa, SDN 4 Batudaa, SDN 5 Batudaa, SDN 6 Batudaa, SDN 7 Batudaa, SDN 8 Batudaa, SDN 9 Batudaa, SDN 10 Batudaa.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi dan regresi. Variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut: variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) variabel terikat adalah stres kerja guru (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji yang meliputi guru yang terdiri dari 10 (sepuluh) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono, *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan syarat bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁹ Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dengan jumlah 90 responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai instrumen utama. Pengumpulan data penelitian pada variabel lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal serta stres kerja menggunakan skala likert yang

⁸Mangkunegara, A.A Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Rosdakarya, 2005), h.105

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung : Alfabeta, 2013), h.68

pernyataannya berbentuk skala deskriptif. Instrumen skala likert dalam penelitian ini menggunakan bentuk *chck list* dengan rentang skala antara 1-5, dengan lima alternatif respon jawaban, yaitu: Selalu (SL), sering (S), Jarang (J), Kadang-kadang (KK) dan Tidak Pernah (TP).

Yang dimaksud dengan stres kerja guru dalam penelitian ini adalah tanggapan guru tentang kondisinya baik fisik maupun non fisik yang nampak dalam sikap dan perilaku sebagai akibat dari tekanan atau gangguan tidak menyenangkan yang dialaminya dan dapat mempengaruhi emosi dan jalan pikiran pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi 3 (tiga) indikator sebagai berikut: (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis, (3) gejala perilaku. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan guru terhadap segala sesuatu yang berada disekitarnya yang merupakan tempat hidupnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas serta tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan indikator: (1) lingkungan kerja fisik, (2) lingkungan kerja non fisik, (3) kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

Teknik analisis data yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik korelasi. Teknik ini dipakai untuk menganalisis hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh data berdistribusi normal dan linier.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi, diperoleh besarnya

koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X) dengan stres kerja guru (Y) sebesar -0.667. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut tergolong kuat. Koefisien korelasi negatif (-0.667) menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja guru tidak searah. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja guru atau stress kerja guru dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja guru. Hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja guru adalah -0.667. Nilai korelasi sebesar -0.667 mempunyai arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru. hal ini mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat maka stres kerja guru juga akan menurun atau dapat diminimalisir.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hartono, yang meneliti tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat. Menurut hasil penelitian tersebut, sumber stres kerja perawat ialah berasal dari kondisi lingkungan fisik pekerjaan, beban kerja, kondisi penyakit yang dihadapi perawat, pembuatan keputusan dan hubungan interpersonal. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan individu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan.¹⁰

¹⁰Hartono, *Hubungan antara persepsi perawat tentang hubungan interpersonal perawat-dokter dengan stres kerja perawat diruang rawat inap cendana RSUD Dr Moewardi Surakarta*. Yogyakarta: (Program

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi sumber timbulnya stres kerja, yaitu tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki pengendalian, hubungan antar manusia, rasa kurang pengakuan dan peningkatan jenjang karier, serta kurang aman dalam bekerja.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan interpretasi data terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) dan Stres Kerja Guru (Y), maka dapat di tarik beberapa simpulan, yaitu: lingkungan Kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja guru kearah yang kondusif berhubungan dengan penurunan tingkat stres kerja guru, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja guru dapat diminimalisir;

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) dalam meminimalisir tingkat stres kerja guru, warga sekolah perlu secara bersama-sama menata dan memperbaiki lingkungan kerja kearah yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan demi mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, 2) guru sebagai pelaku pendidikan perlu menanamkan arti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meminimalisir tingkat stres kerja, dengan demikian maka guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerja, 3) bagi peneliti, kiranya dapat memperdalam kajian tentang stres kerja guru dengan lebih mengembangkan wawasan dan

pengetahuan terhadap variabel lingkungan kerja sehingga penelitian ini lebih disempurnakan dan lebih bermanfaat bagi penanganan masalah stres kerja guru, dan 4) bagi para peneliti yang berminat meneliti tentang lingkungan kerja dan stres kerja guru, penelitian ini hanya membahas tentang hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja guru sedangkan secara obyektif masih banyak faktor lain yang berhubungan serta berpengaruh terhadap stres kerja guru seperti peran kepala sekolah, tenaga administrasi, beban kerja guru, sarana dan prasana, dan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Billehoj, Henrik, *Report On The ETUCE Survey on Teachers' Work-related Stress*. European Trade union Committee For Education, Comite Syndical Europeen Del'education, 2007
- Hartono, *Hubungan antara persepsi perawat tentang hubungan interpersonal perawat-dokter dengan stres kerja perawat diruang rawat inap cendana RSUD Dr Moewardi Surakarta*. Yogyakarta: Program studi Ilmu keperawatan, Fakultas Kedokteran UGM, 2004
- Ivancevich, John M dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006
- Mangkunegara, A.A Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya, 2004.
- Masaong dan Ansar, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Gorontalo : Nurul Jannah, 2010
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* edisi ketiga. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2011
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Satori, Djam'an. dkk. *Profesi Keguruan*. Jakarta : Universitas Terbuka, 2009.
- Sedarmayanti. *SDM Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju, 2001
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta, 2010.