

KONDISI KERJA FISIK, PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KECEMASAN SEBAGAI SUMBER STRES PEKERJAAN PADA GURU SEKOLAH NEGERI

Ekawarna^{*)} dan Hendra Sofyan

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, FKIP, Universitas Jambi, Jambi 36361, Indonesia

^{*)}E-mail: ekawarna.unja@yahoo.com

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kecemasan terhadap stres pekerjaan pada guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Untuk menganalisis pola hubungan kausalitas antar variabel digunakan *structural equation modeling* (SEM). Data diperoleh dari 358 kuesioner yang diberikan kepada guru di Kota Jambi, yang meliputi guru SDN sebanyak 214 responden, guru SMPN sebanyak 88 responden dan guru SMUN sebanyak 56 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan dari kondisi kerja fisik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kecemasan, pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kecemasan terhadap stres pekerjaan, dan pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan dari kondisi kerja fisik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan. Temuan ini berimplikasi agar pengambil kebijakan peduli terhadap stres pekerjaan guru dengan menyusun kebijakan manajemen stres dengan memberi layanan, bantuan atau konseling, pelatihan dan pengembangan, untuk membantu guru dalam memahami dan mengenali penyebab dan dampak stres pekerjaan guru.

The Physical Working Condition, Decision Making Participation and Anxiety as a Source of Work Related Stress on State School Teachers

Abstract

This research aims to analyze the direct and indirect effect of physical working conditions, participation in decision making and anxiety on the occupational stress of teachers. This research applies survey method. Structural equation modeling (SEM) is used to analyses the relationship of variables. There are 358 respondents, included 214 teachers from state primary schools, 88 teachers from state junior high schools, and 56 teachers from state senior high schools. Results show that there are direct negative and significant effect of the physical working conditions and participation in decision making to anxiety, direct positive and significant effect of anxiety to occupational stress, and indirect negative and significant effect of physical working conditions and participation in decision making to occupational stress through anxiety. These findings have an implication on the policy maker to give counseling, and training to assist all teachers in comprehending and recognizing the cause and impact of occupational stress.

Keywords: anxiety, occupational stress, participation in decision making, physical working condition

1. Pendahuluan

Tugas dan pekerjaan guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan pendidikan nasional terkenal memiliki tingkat kemajemukan (*complexity*) sangat tinggi, dimana sebagian besar dari waktu yang dimiliki guru diabdikan sepenuhnya untuk kepentingan tugas dan pengabdian sebagai pendidik, pelatih, dan pengajar. Di satu pihak, *stakeholder* (siswa, orang tua

siswa, masyarakat, kepala sekolah, pemerintah dan lain-lain) menuntut guru selalu menyajikan kinerja yang berkualitas, berdisiplin, menjadi sosok yang patut digugu dan ditiru. Di pihak lain, guru dihadapkan dengan berbagai dampak kerawanan sosial dan krisis ekonomi. Guru ia juga dituntut berperan aktif dalam tugas-tugas sosialnya terhadap masyarakat yang ada di sekitarnya serta memenuhi tuntutan untuk mensejahterakan keluarganya. Sementara gaji atau penghasilannya

belum memadai sehingga membuat guru banyak yang mengalami stres dalam pekerjaannya.

Stres yang terjadi pada seseorang pekerja adalah stres pekerjaan (*occupational stress*). Menurut Nobile dan McCormick (2005: 3) stres pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional negatif yang dialami pekerja seperti frustrasi, ketakutan, kecemasan, dan depresi yang disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kerja. Stres pekerjaan dapat disebut sebagai satu akumulasi stressor yang berhubungan dengan situasi pekerjaan yang dinilai sebagai *stressful* oleh kebanyakan orang. Stres pekerjaan merupakan interaksi antara lingkungan kerja dengan karakteristik-karakteristik pekerja di mana tuntutan-tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan pekerja itu untuk mengatasinya (Philip, 2004).

Penelitian Arismunandar dan Ardhana (1998) menemukan bahwa sumber stres pekerjaan guru yang paling dominan adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (3) siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus menerus, (4) konflik dengan personil lain, (5) lingkungan sekolah yang terlalu bising, (6) kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran. Kesimpulan lainnya diketahui bahwa pada umumnya stres kerja dinilai lebih signifikan oleh guru SD dibandingkan dengan guru SLTP dan guru SMU. Fenomena ini berkaitan dengan berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi kerja yang dihadapi guru SD.

Penelitian lain di tingkat sekolah, sebagaimana dikutip Russel *et. al.* (1987), menunjukkan bahwa guru diidentifikasi memiliki pekerjaan yang penuh stres (*stressful*). Kekurangairahan siswa, kelas-kelas yang kelebihan (*crowding and density*), beban tugas yang terlalu banyak, gaji yang tidak mencukupi, tuntutan orang tua siswa yang tidak mendukung dan lemahnya dukungan administrasi, merupakan sumber-sumber stres (*stressor*) bagi pekerjaan guru.

Nobile dan McCormick (2005) juga menyimpulkan bahwa mengajar merupakan pekerjaan (*occupation*) yang sangat penuh tekanan (*stressful*) dan munculnya stres guru semakin meningkat di dalam dekade akhir-akhir ini. Dimensi-dimensi pekerjaan yang telah dikenali dari studi-studi tersebut meliputi antara lain pengenalan (*recognition*), hubungan-hubungan dengan para rekan kerja, hubungan-hubungan dengan para siswa, partisipasi di dalam pengambilan keputusan, upah, lingkungan kerja, kultur sekolah, komunikasi, tanggung jawab, umpan balik, dan pekerjaan itu sendiri.

Dalam dua puluh tahun terakhir, perhatian terhadap stres pekerjaan semakin meningkat. Globalisasi ekonomi dan kecepatan perubahan-perubahan teknologi yang terjadi pada dekade yang lalu, membawa dampak

pada peningkatan beban kerja, kompetisi dan tingginya tuntutan pekerjaan telah meningkatkan stres pekerjaan (Austin, 2004). World Health Organization (WHO) menganggap bahwa stres pekerjaan dapat disebut “penyakit abad kedua puluh (*the twentieth century disease*)”, dan telah menjadi wabah global (*global epidemics*). Bahkan menurut perkiraan ILO (*International Labor Organization*) biaya stres pekerjaan mencapai 200 miliar dollar per tahun. Biaya tersebut termasuk gaji untuk hari-hari yang sakit, biaya pasien opname dan rawat jalan, dan biaya yang berkaitan dengan penurunan produktivitas (Greenberg, 2002). Di Amerika Serikat, biaya stres; pekerjaan diperkirakan mencapai 200 hingga 300 miliar dolar per tahun. Satu studi di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa 54 persen dari ketidakhadiran dari pekerjaan diperkirakan berkaitan dengan stres. Laporan lain adalah bahwa 75 persen dari 90 persen kunjungan ke dokter disebabkan oleh keluhan-keluhan dan macam-macam penyakit yang terkait dengan stres (Austin, 2004).

Berdasarkan laporan *National Occupational Health and Safety Commission* (2003) di Australia, biaya stres pada tahun 2000/2001 diperkirakan mencapai 105,5 miliar dolar. Suatu survei yang dilakukan *Australian Workplace and Industrial Relations Survey* melaporkan bahwa 26 persen orang mengalami stres pekerjaan dan menjadi penyebab kedua terjadinya luka dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya (Caulfield, 2004). Stres pekerjaan menjadi menarik karena jika diabaikan akan menimbulkan kerugian besar yang timbul karena karyawan sakit, kesalahan dalam mengambil keputusan, dan kemangkiran (Greenberg, 2002).

Stres pekerjaan didefinisikan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)* sebagai respon-respon fisik dan emosional yang berbahaya/beresiko (*harmful*) yang terjadi ketika persyaratan-persyaratan dari pekerjaan itu tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan-kebutuhan dari pekerja (Austin, 2004). Dewasa ini sudah banyak teori-teori yang dikembangkan untuk menjelaskan variabel stres pekerjaan (*occupational stress*). Teori-teori tersebut antar lain (1) *Psychological theory*, (2) *Sociological theory*, (3) *Systemic theory*, (4) *Person-Environment Fit theory*, (5) *Demand-Control theory*, (6) *Communication theory*, (7) *Dynamic equilibrium theory*, dan (8) *Cybernetics and Systems Theory* (Keny dkk, 2000).

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengolah data empirik, fakta dan informasi yang sah dan benar serta dapat dipercaya tentang pengaruh antara kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kecemasan terhadap stres pekerjaan guru, khususnya guru sekolah negeri di Kota Jambi. Secara

praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi faktual, kontribusi pemikiran, dan masukan bagi pimpinan instansi terkait dalam rangka melakukan upaya yang efektif dan efisien melalui manajemen stres, rekayasa pekerjaan dan penataan lingkungan kerja sehingga guru dapat mencapai kepuasan kerja, kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan semua pihak.

2. Metode Penelitian

Berdasarkan Occupational Stress Model dari Greenberg (2002), beberapa penyebab stres yang menjadi penyebab stres pekerjaan antara lain kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kecemasan. Dengan mengadopsi Occupational Stress Model dari Greenberg tersebut, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada hubungan kausalitas 4 (empat) variabel laten, yaitu Stres Pekerjaan Guru (Y_2) dan Kecemasan (Y_1) serta Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) dan Kondisi Kerja Fisik (X_1). Variabel Kecemasan (Y_1) berfungsi sebagai variabel laten *intervening* yang dalam prosesnya dapat berfungsi sebagai variabel eksogen untuk variabel stres pekerjaan (Y_2), sekaligus sebagai variabel endogen untuk variabel Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) dan Kondisi Kerja Fisik (X_1).

Berdasarkan landasan teoritis, variabel faktor pembentuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut: 1) Variabel Laten Eksogen Kondisi Kerja Fisik (X_1), dibentuk melalui 4 variabel faktor: a) persepsi terhadap bising ($X_{1.1}$), b) temperatur panas ($X_{1.2}$), c) kesesakan ($X_{1.3}$), dan d) persepsi terhadap polusi udara ($X_{1.4}$). 2) Variabel Laten Eksogen Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (X_2), dibentuk melalui 5 variabel faktor: a) kesempatan berpartisipasi ($X_{2.1}$), b) frekuensi kehadiran ($X_{2.2}$), c) sumbangan pemikiran ($X_{2.3}$), d) penetapan pilihan ($X_{2.4}$), dan e) pelaksanaan implementasi ($X_{2.5}$). 3) Variabel Laten Endogen Kecemasan (Y_1), dibentuk melalui 3 variabel faktor: a) arousal fisik ($Y_{1.1}$), b) reaksi psikologis ($Y_{1.2}$), dan c) perubahan tingkah laku ($Y_{1.3}$). 4) Variabel Laten Endogen Stres Pekerjaan (Y_2), dibentuk melalui 4 variabel faktor: a) ketegangan karena pekerjaan ($Y_{2.1}$), b) ketegangan psikologis ($Y_{2.2}$), c) ketegangan hubungan interpersonal ($Y_{2.3}$), dan d) ketegangan fisik ($Y_{2.4}$).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Pola hubungan kausalitas antar variabel dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Data dikumpulkan dengan menggunakan berupa kuesioner yang telah dikalibrasi, bersumber dari 358

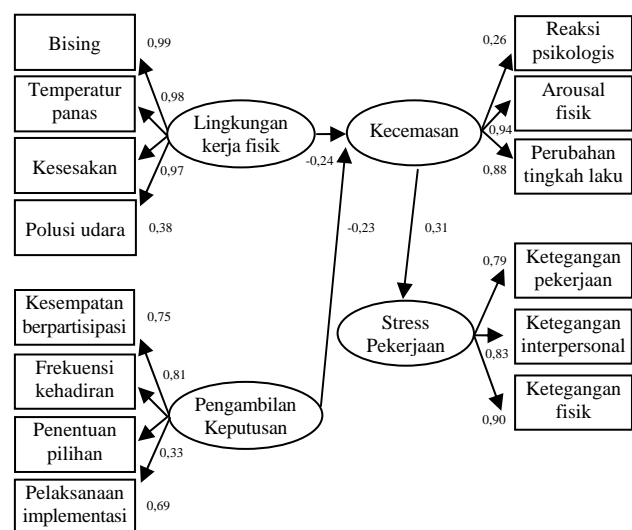
responden sebagai sampel terpilih yang meliputi guru SDN sebanyak 214 responden, guru SMPN sebanyak 88 responden dan guru SMUN sebanyak 56 responden. Responden adalah guru tetap yang memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun.

3. Hasil dan Pembahasan

Melalui teknik analisis faktor konfirmatori tahap pertama ditemukan bahwa seluruh faktor pembentuk masing-masing variabel penelitian adalah valid dalam membentuk variabel laten, kecuali faktor (1) Sumbangan Pemikiran ($X_{2.3}$) dinyatakan tidak valid dalam membentuk variabel Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2), (2) Ketegangan Psikologis ($Y_{2.2}$) tidak valid dalam membentuk variabel Stres Pekerjaan (Y_2). Oleh karena itu dilakukan *triming* (reformulasi model) dengan menghilangkan faktor Sumbangan Pemikiran ($X_{2.3}$) dan faktor ketegangan psikologis ($Y_{2.2}$) dari model. Berdasarkan hasil analisis kedua setelah dilakukan reformulasi model, diperoleh hasil berupa model struktural (*standardized solution*) yang disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1 menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan dari kondisi kerja fisik terhadap kecemasan, terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan dari partisipasi pengambilan keputusan terhadap kecemasan, dan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kecemasan terhadap stres pekerjaan guru sekolah negeri di Kota Jambi.

Dari model struktural (*standardized solution*) dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, kondisi kerja fisik memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kecemasan. Temuan pertama ini sejalan dengan



Gambar 1. Jalur Pengaruh antar Variabel

dengan teori stres lingkungan (*environment stress theory*), yang menyatakan bahwa ada dua unsur yang menyebabkan manusia bertindak laku dengan lingkungannya, yaitu stressor (penyebab stres) dan stres itu sendiri (Bell, 1990). Stressor adalah unsur lingkungan yang menstimuli individu seperti lingkungan kerja fisik, yaitu polusi udara (debu, asap rokok, karbon monoksida) bising (intensitas, prediksi, kendali), pencahayaan (silau, warna), dan desain peralatan dan arsitektur (ruang kelas/kantor, furnitur, audio visual).

Riset yang dilakukan Universite Laval Canada (2005) menunjukkan bahwa suatu lingkungan yang tidak sehat seperti bising (*high noise levels*), temperatur yang bervariasi, polusi, kelembaban, lemahnya pencahayaan (*poor lighting*), layar komputer, menyebabkan kelelahan, sifat lekas marah, gangguan tidur dan memori, dan kesulitan berkonsentrasi. Ini bisa menjurus kepada suatu peningkatan kekalutan emosional (*emotional disorders*) seperti depresi dan kecemasan, dan kekalutan fisik (*physical disorders*) seperti ketegangan otot dan sakit punggung kronis (Chan & Huak, 2004).

Menurut Luthans (2008), komponen kondisi kerja fisik yang menjadi stressor organisasi meliputi area kerja yang penuh sesak (*crowded work area*), bising, suhu panas atau dingin (*noise, heat or cold*), polusi udara (*polluted air*), bau yang kuat (*strong odor*), kondisi yang tidak aman dan bahaya (*unsafe, dangerous condition*), pencahayaan kurang (*poor lighting*) ketegangan fisik (*physical strain*), dan racun kimia atau radiasi (*toxic chemicals or radiation*). Sejalan dengan pendapat Luthan, McShane dan Glinow (2008) mengemukakan bahwa "*physical work environment stressor include excessive noisy and poor lighting. People working in dangerous environments also tend to experience higher stress levels*". Ini berarti yang termasuk dalam stressor lingkungan fisik adalah tingginya kebisingan dan kecilnya penerangan. Orang yang bekerja dalam lingkungan yang berbahaya cenderung mengalami stres pada tingkat tinggi. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat kebisingan, semakin panas temperatur ruangan, semakin sesak ruangan kelas dan semakin buruk polusi udara dalam lingkungan pekerjaan guru, akan semakin kuat tingkat kecemasan guru.

Kedua, partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kecemasan. Ini berarti jika guru memiliki kesempatan yang luas dalam pengambilan keputusan, akan mengakibatkan menurunnya kecemasan. Dengan demikian, maka variasi tinggi rendahnya variabel kecemasan dipengaruhi oleh variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan. Secara teoretis semakin baik partisipasi dalam pengambilan keputusan akan semakin

tinggi motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang berarti menurunkan tingkat kecemasan yang dialami. Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kecemasan secara langsung dan secara tidak langsung pada stres pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan kedua ini dapat dikemukakan bahwa semakin buruk partisipasi dalam pengambilan keputusan bagi guru akan semakin tinggi tingkat kecemasan guru. Dengan kata lain, semakin sedikit peran guru dalam memilih alternatif yang dibutuhkan sekolah, semakin rendah frekuensi kehadiran guru, semakin sedikit sumbangan pemikirannya, semakin rendah kesempatan menetapkan pilihan, dan semakin kecil tanggung jawab dalam pelaksanaan implementasi keputusan, maka akan semakin tinggi kecemasan guru. Temuan ini sejalan dengan Greenberg (2002) yang menyatakan bahwa rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan langsung dengan munculnya kecemasan pekerja.

Ketiga, kecemasan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan. Dengan demikian, maka variasi rendah tingginya variabel stres pekerjaan dipengaruhi oleh variabel kecemasan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan Ward dan Dugger (2000) yang menemukan adanya hubungan antara kecemasan dengan stres dalam pekerjaan. Kecemasan diyakini menjadi penyebab munculnya stres dalam pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Begitu pula penelitian Sansgiry dan Kavita Sail (2006) juga menyimpulkan bahwa kecemasan memiliki pengaruh negatif terhadap *psychological distress* dan kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi kecemasan yang dialami guru yang akan mengakibatkan semakin tinggi stres pekerjaan guru. Kecemasan tersebut ditandai adanya indikator meningkatnya arousal fisik, reaksi psikologis dan perubahan tingkah laku.

Keempat, kondisi kerja fisik memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Arvey *et. al.* (1989) yang menemukan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika pekerja memiliki persepsi yang positif terhadap kompleksitas tugas, keterampilan motorik (*motor skills*), tuntutan fisik (*physical demands*) dan kondisi kerja (*working conditions*), maka pekerja akan memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, jika dipersepsi negatif, pekerja akan mengalami kecemasan dan stres kerja. Temuan ini juga sejalan pula dengan penelitian Cooper (1983, 1985) sebagaimana dikutip oleh Kenny

et. al. (2000) yang melaporkan temuannya bahwa stres pekerjaan disebabkan oleh beberapa variabel organisasi antara lain faktor intrinsik pekerjaan (panas, bising, gas kimia) dan struktur dan iklim organisasi (kurangnya peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan). Begitu pula hasil penelitian Lynch (2007) menemukan bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab stres pekerjaan antara lain adalah buruknya kondisi kerja dan kecilnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Hasil riset Ward dan Dugger (2000) yang menemukan adanya korelasi negatif dan signifikan antara kecemasan dengan stres dalam pekerjaan. Kecemasan diyakini menjadi penyebab munculnya stres dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan kinerja. Jika frekuensi terjadinya kecemasan sering atau kuat, yang diperpanjang atau dikelola secara salah, maka berdasarkan teori kesesuaian person-lingkungan (*person-environment fit theory*) dapat menimbulkan *output* maupun *outcomes* berupa stres pekerjaan pada individu, karena ketidakcocokan antara kemampuan-kemampuan atau atribut yang dimilikinya dengan tuntutan-tuntutan dari tempat kerja.

4. Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa seluruh indikator berpengaruh terhadap pembentukan masing-masing variabel laten kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kecemasan dan stres pekerjaan guru di Kota Jambi. Terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan dari kondisi kerja fisik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kecemasan, pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kecemasan terhadap stres pekerjaan, dan pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan dari kondisi kerja fisik dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan.

Berdasarkan temuan riset ini dan untuk menghindari kerugian akibat stres pekerjaan, dan mengambil keuntungan dari stres pekerjaan, maka disarankan agar Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan atau Kota Jambi perlu menyusun kebijakan manajemen stres (*stress management policy*) dengan mengembangkan prosedur-prosedur, pelatihan dan pengembangan, mengukur dan mendukung sistem untuk membantu semua guru memahami dan mengenali sifat dan penyebab stres, dan untuk mengambil langkah-langkah positif untuk mengatur stres secara efektif. Bagi sekolah guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan *asset* yang paling penting, dan bahwa kesehatan mereka adalah penting untuk pencapaian kinerja tinggi dan layanan mutu yang tinggi. Oleh karena itu kondisi kerja fisik guru perlu ditata sesuai dengan standar yang memenuhi persyaratan kesehatan, keamanan dan keselamatan

kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan juga seyogyanya diberikan kepada guru seluas-luasnya, sehingga tingkat kecemasan dan stres pekerjaan guru dapat diminimalisir atau terkendali. Disamping itu Dinas Pendidikan Provinsi/Kota kiranya dapat membentuk suatu unit pelaksana teknis (UPT) yang bernama Unit Pelayanan Kesehatan Jabatan (UPKJ) yang bertugas untuk mengimplementasikan kebijakan manajemen stres di sekolah. Tugas pokok dan fungsi UPKJ antara lain menyebarkan informasi tentang stres dengan menerbitkan *booklet* atau melalui *website*, mengidentifikasi sumber stres di tempat kerja, memberikan layanan bantuan atau konseling, memberikan pelatihan dan pengembangan, monitoring dan evaluasi kebijakan manajemen stres.

Daftar Acuan

- Arismunandar & I Wayan Ardhana. (1998). Sumber-sumber stres pekerjaan guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5, 1-12.
- Arvey, R.D., Bouchard T.J., Segal, N.L. & Abraham L (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components". *Journal of Applied Psychology*, 74, 191-212.
- Austin, M.W. (2004). *Occupational stress and coping mechanisms as perceived by the Directors of Adult Literacy Educational Programs in Texas*. Dissertation, Texas A&M University.
- Bell, P.A., Greene, T.C., Fisher, J.D., & Baum, A. (1990). *Environmental psychology*. Florida: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Chan, A.O.M. & Chan, Yiong Huak. (2004). Influence of work environment on emotional health in a health care setting. *Occupational Medicine*, 54, 207-237.
- Caulfield, N., Chang, D., Dollard, M.F., & Elshaug, C. (2004). A review of occupational stress interventions in Australia. *International Journal of Stress Management*, 11, 150-164.
- Ferdinand, A. (2000). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Greenberg, J.S. (2002). *Comprehensive stress management* (8^{ed}). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Heariey, C.A. & Michelle van Ryn. (1996). The implications of status, class and cultural diversity for health education practice: The case of worksite stress reduction programs. *Health Education Research, Theory & Practice*, 11, 57-71.

- Jackson, A. & Mikhael P. (2002, November 1). *Working conditions as a determinant of health*. Paper presented at The Social Determinants of Health Across the Life-Span Conference, Toronto, Canada.
- Kenny, D.T., Carlson, J.G., McGuigan, F.J. (2000). *Stress and health: Research and clinical applications*. Amsterdam: Gordon Breach/Harwood Academic Publisher.
- Lynch, J. (2007). *Burnout and engagement in probationary police officers*. Australia: Centre for Policing Research.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11^{ed}). Boston: McGraw-Hill International Edition.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2008). *Organization behavior* (4^{ed}). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nobile, J.J. & McCormick, J. (2005, November 27). *Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools*. Paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, Australia, 3-5.
- Philip, A.A. (2004). *Coping is a moderator variable in the relationship between occupational stressors and burnout amongst psychologists*. Thesis. University of the Free State.
- Russel, D.W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.
- Sansgiry, S.S., & Kavita, S. (2006). Effect of students' perception of course load on test anxiety. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70, 704-21.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- Twenge, J.M. (2000). The age of anxiety? Birth cohort change in anxiety and neuroticism 1952-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1007-1029.
- Universite Laval Canada. (2005). The sources of workplace stress. Diunduh 12 Desember 2008 dari <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>
- Ward, D.C. & John C.D. (2000). The impacts of quality improvement training on fear/anxiety in organization, *Journal of Industrial Technology*, 16, 5-23.