

## Analisis Kinerja Guru berdasarkan Konflik, Beban dan Stres Kerja (Studi pada SMP Negeri di Kecamatan Bandar Dua Pidie Jaya)

Nazaruddin<sup>1\*)</sup>, Kamaruddin Kamaruddin<sup>2</sup>, Luthfi Luthfi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Kepala Sekolah SMPN 4 Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya  
\*email: nazaruddin76@admin.smp.belajar.id

<sup>2</sup> Dosen Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh  
email: kamal@uniki.ac.id

<sup>3</sup> Dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh  
email: luthfi@uniki.ac.id

### Article history

Received:  
Dec 06, 2024

Accepted:  
Dec 08, 2024

Published:  
Dec 09, 2024

Page:  
140 – 146

Keywords:  
teacher performance, work  
conflict, workload, work  
stress



© 2023  
Oleh authors. peusangan  
Almuslim Journal of Education  
Management. Artikel ini bersifat  
open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License

**ABSTRACT:** Teacher performance issues are always interesting to study. Because this is still a problem in several regional schools, such as junior high schools in Bandar Dua sub-district, Pidie Jaya. This study examines the factors of conflict, workload and work stress. The study was conducted on 110 state junior high school teachers in Bandar Dua sub-district using a quantitative-associative method. The results found that conflict, workload and work stress significantly influenced teacher performance. Each was 24,29 percent, 12,91 percent and 18,26 percent. 2) Simultaneously, work conflict, workload and work stress contributed significantly to teacher performance by 46.8 percent. And there is a causal relationship between the variables of conflict, workload and work stress.

**ABSTRAK:** Permasalahan kinerja guru, selalu menarik dikaji. Karena hal ini masih bermasalahan di beberapa sekolah daerah, seperti SMP di kecamatan Bandar Dua Pidie Jaya. Penelitian ini mengkaji dari faktor adanya konflik, beban kerja dan stres kerja. Studi dilaksanakan pada 110 guru SMP Negeri di Kecamatan Bandar Dua dengan metode kuantitatif-asosiatif. Hasilnya ditemukan secara signifikan konflik, beban dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Masing-masing sebesar 24,29 persen, 12,91 persen dan 18,26 persen. 2) Secara simultan konflik kerja, beban kerja dan stres kerja berkontribusi nyata pada kinerja guru sebesar 46,8 persen. Dan terdapat hubungan kausal antar variabel konflik, beban kerja dan stres kerja

### 1. Pendahuluan

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen, dan menarik untuk dikaji. Karena, selain masih ada masalah – khususnya guru yang ada di daerah, juga sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi sekolah. Disamping itu, juga tujuan organisasi sebagai tujuan bersama yang harus dicapai, baik kelompok atau andil dari individu guru.

Namun dalam kerja kelompok atau gugus, dapat terjadi konflik kepentingan. Konflik adalah suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan

pendapat, keyakinan dan ide (Mulyasa, 2016). Konflik yang terjadi dalam suatu sekolah hendaknya dapat diatasi dengan baik, sehingga konflik dapat menjadi energi yang dasyat untuk melakukan perubahan positif.

Konflik bisa bersumber dari perbedaan atau keanekaragaman latar belakang komunitas sekolah, aturan-aturan yang sangat ketat, beban kerja personil sekolah yang cukup berat, karakter kepemimpinan yang otoritatif, atau adanya aturan-aturan atau kebijakan-kebijakan baru kepala sekolah yang dipandang kurang aspiratif, akomodatif, atau sepihak. Juga terkadang, karena beban kerja guru yang tidak diatur atas azas keadilan. Khususnya yang bersifat kuantitatif, yang terjadi karena beban kerja terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Tarwaka, 2016).

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan hasil kerja yang lebih optimal. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi guru sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan dan membuat para guru menjadi tertekan. Menurut Fitriah & Kamaruddin K (2022) bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan hasil kerja yang lebih optimal. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai,

Selanjutnya faktor stres kerja juga mengganggu kinerja guru. Munandar (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah ketidakcocokan antar individu dengan lingkungan yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan. Menurut Alma (2016) guru tidak dapat terhindarkan dari stres kerja, seorang guru yang mengalami stres kerja, kerap merasa tidak puas dan kecewa dengan usaha mereka sendiri pada saat segala sesuatu yang telah direncanakan dalam mendidik siswa gagal. Keadaan tersebut akan membuat guru menjadi tidak sabar, muncul perasaan marah pada siswa, kinerja terganggu dan menyebabkan tidak optimalnya kinerja guru (Devita, Siswi, & Suroto, 2016).

Maka, menurut Nandhamuri (2017), guru harus memiliki kesabaran ketika menghadapi berbagai macam perilaku anak, profesional ketika mengajari anak dengan kebutuhan khusus tertentu dan memiliki rasa pengabdian yang tinggi.

Pidie Jaya adalah salah satu kabupaten di Aceh, yang berdiri tahun 2007 merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Pidie. Kabupaten Pidie Jaya berpenduduk Pidie Jaya pada akhir tahun 2023 sebanyak 163.391 jiwa mendiami 8 kecamatan, salah satunya kecamatan Bandar Dua. Di kecamatan ini, terdapat 4 unit sekolah jenjang SMP Negeri dengan jumlah guru yang aktif mengajar sebanyak 152 orang. Yang umumnya berpendidikan Sarjana bidang studi.

Tabel 1. Sebaran Pendidikan Guru SMP Negeri Bandar Dua Pidie Jaya, 2024

Pendidikan Guru	SMA	0,0 %
	Diploma	17,2 %
	Sarjana (S1)	80,9 %
	Pasca Sarjana (S2)	1,8 %
<b>Jumlah Responden</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan simpulan sementara, dari riset awal peneliti bahwa kondisi yang ada pada guru SMP Negeri di Kecamatan Bandar Dua Pidie Jaya menunjukkan sebagian masih berkinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai kemampuan yang relatif memadai. Rendahnya kinerja diduga factor konflik, beban kerja ataupun adanya factor stress yang belum dapat diatasi, sehingga kualitas mengajar menjadi kurang maksimal.

Penelitian Maisura & Konadi W. (2023) menemukan aspek beban kerja serta adanya konflik insterposoanl mengakibatkan turunnya kinerja. Fitriah & Kamaruddin (2022) menyatakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok atau organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam organisasi, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan dan ide. Juga temuan penelitian Khalil N. & Yusuf M. (2023), terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei, dengan kuantitatif-asosiatif, dan pendekatan statistik melalui model analisis jalur. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap guru SMP Negeri kecamatan Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya.

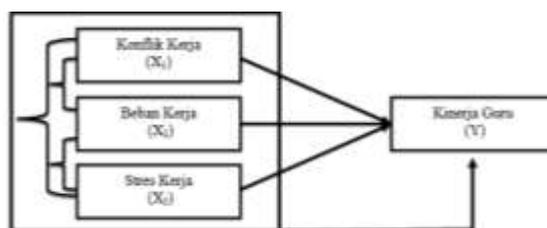
Variabel penelitian yang dikaji dalam mempengaruhi kinerja guru, dibatasi pada faktor konflik, beban kerja dan stress kerja. Dengan konsep operasionalnya berikut ini:

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi Konsep	Dimensi
Konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Rivai, 2017)	Konflik dalam diri seseorang Konflik antar individu Konflik antar anggota kelompok Konflik antar kelompok
Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Permendagri Nomor 12 Tahun 2008)	<i>Time load</i> <i>Mental effort load</i> <i>Psychological stress load</i>
Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2015)	Psikologis Fisik Perilaku
Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. (Depdiknas, 2017)	Kualitas kerja, Ketepatan waktu Prakarsa/inisiatif Kemampuan, Komunikasi

**b. Alat Analisis**

Untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistik inferensial dengan model jalur, dengan model strukturalnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

**3. Hasil dan Pembahasan**

**a. Hasil Penelitian**

**1). Uji Akurasi dan keandalan Instrumen**

Untuk dapat meyakinkan instrumen dapat digunakan, dilakukan pengecekan atas akurasi dan keandalannya, melalui uji validitas dan reliabilitas.

Variabel konflik kerja guru, yang dijabarkan dalam 7 butir pernyataan, dimana hasil uji validitas, dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi tertinggi sebagai ukuran validitasnya sebesar 0,797 dan terkecil 0,448 hal ini dinyatakan valid karena lebih besar dari korelasi minimal 0,300.

Demikian pula variabel beban kerja guru yang berisi 8 item, diperoleh nilai tertinggi dari koefisien korelasi validitasnya 0,646 dan ter-rendah 0,360. Sedangkan variabel stres kerja, dari 7 butir pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,790 dan ter-rendah 0,353. Dan variabel kinerja juga valid dari 8 butir, dihasilkan rata-rata validitasnya sedang yakni 0,512.

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Digunakan uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005). Hasilnya dinyatakan berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Konflik Kerja	0,624	7	Realible
Beban Kerja	0,714	8	Realible
Stres Kerja	0,674	7	Realible
Kinerja Guru	0,734	8	Realible

Berdasarkan data angket, secara deskriptif juga diperoleh infirmasi bahwa:

- Variabel konflik kerja menurut persepsi guru tergolong rendah yakni sebesar 17,2 persen, sehingga tingkat mengatasi konflik guru mencapai 83,8 persen.
- Variabel beban kerja menurut persepsi guru sudah diatur sesuai azas keadilan dan professional. Pernyataan guru mencapai 81,72%, sudah baik, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel stres kerja menurut guru tergolong rendah walaupun hal ini sangat mempengaruhi kinerja. Rata-rata hanya 15,5 persen faktor stress kerja yang dominan karena faktor fisik.
- Variabel kinerja guru dinilai sudah mumpuni, walaupun belum maksimal mencapai 81,36 persen dari harapan ideal.

**2). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur**

Analisis dengan pemodelan secara statistik inferensial. Yang mensyaratkan dipenuhi asumsi dasar, yakni normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta linieritas. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorof Smirnof* (K-S), dengan hasil sebagai ditunjukkan tabel 3.

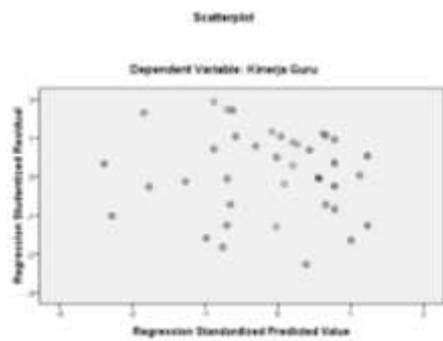
**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas**

		Studentized Deleted Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0041052
	Std. Deviation	0.9125806
Most Extreme Differences	Absolute	.104
Kolmogorov-Smirnov Z		Positive
Asymp. Sig. (2-tailed)		Negative

a. Test distribution is Normal.

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Kemudian dilakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 1. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastitas.



**Gambar 2. Uji heterokedastisitas**

Dan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konflik kerja	.443	2.257
Beban kerja	.426	2.349
Stres kerja	.248	4.035

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

### 3). Uji Model Jalur

#### (a). Uji Model secara Simultans (Uji-F)

Berdasarkan hasil (Tabel 5) dan uji statistik-F, diperoleh:

**Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	260.499	3	86.833	30.466	.000 <sup>a</sup>
Residual	296.418	106	2.850		
Total	556.917	109			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 30,466 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 110 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,46. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### (b). Uji Signifikans Koefisien Jalur (Beta)

Pengujian signifikansi koefisien jalur agar diketahui secara parsial punya pengaruh. Hasilnya dinyatakan dalam tabel 6 diatas.

**Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur**

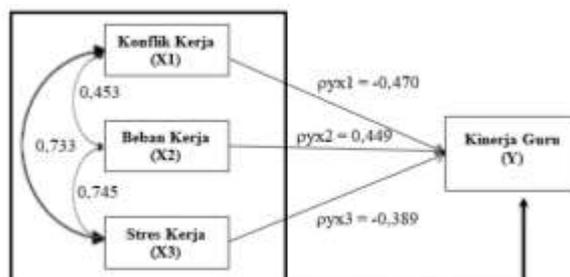
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	9.567	2.346		4.077	.000
Konflik Kerja	-.799	.112	-0.470	4.162	.000
Beban Kerja	.447	.109	.449	4.096	.000
Stres Kerja	-.340	.106	-0.389	3.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil koefisien jalur variabel konflik  $\rho_{yx1} = 0,470$ , dinyatakan signifikansi pada taraf uji 5% sehingga variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan koefisien jalur variabel beban kerja sebesar  $\rho_{yx2} = 0,449$ , juga signifikansi, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sera koefisien jalur variabel stres kerja:  $\rho_{yx3} = 0,389$ , juga signifikansi menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### b). Pembahasan

Hasil analisis data, diperoleh nilai korelasi kausan dan koefisien jalur, yang digambarkan sebagai model structural berikut:



Gambar 3. Hasil model Struktural

#### (1) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung konflik kerja pada perubahan kinerja guru, dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = -0,470$ ), diperoleh  $(0,470)^2 \times 100\% = 22,09\%$ . Besarnya pengaruh tidak langsung konflik kerja karena adanya hubungan kausal dengan variabel beban kerja dan stres kerja dinyatakan:

Pengaruh konflik kerja melalui beban kerja sebesar;  $(-0,470)(0,453)(0,449) \times 100\% = -13,72\%$  dan pengaruh konflik kerja melalui stres kerja, sebesar  $(-0,470)(0,733)(-0,389) \times 100\% = 15,92\%$ . Sehingga besarnya pengaruh total konflik kerja terhadap kinerja guru sebesar 24,29%.

**(2). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja guru, dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,449$ ), Sehingga besarnya: 20,16%. Besarnya pengaruh tak langsung beban kerja melalui konflik kerja adalah  $= (0,449)(0,745)(-0,470) \times 100\% = -16,64\%$ . Pengaruh beban kerja melalui stres kerja:  $(0,449)(0,733)(-0,389) \times 100\% = -15,71\%$ . Sehingga pengaruh total beban kerja sebesar 12,19%.

**(3). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = -0,389$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung  $(-0,389)^2 \times 100\% = 15,13\%$ . Besarnya pengaruh tak langsung stres kerja melalui konflik kerja, adalah  $(-0,389)(0,745)(-0,470) \times 100\% = 16,04\%$  dan pengaruh stres kerja melalui beban kerja sebesar  $(-0,389)(0,453)(0,449) \times 100\% = -12,91\%$  sehingga pengaruh total stres kerja, sebesar 18,26%.

**(3). Analisis Kontribusi Konflik kerja, Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Guru**

Secara simultans konflik, beban dan stress kerja memberikan kontribusi sebesar 46,8% terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel:

**Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.684 <sup>a</sup>	.468	.452	1.688	1.182

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Maka menyinggung masalah kinerja guru, sesuatu yang krusial dan mengharuskan setiap sekolah melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, harus dipenuhi (Azmi A., Kamaruddin K.; 2024). Juga persoalan pendidikan dari masa ke masa mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola fikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam (Sarah T. & Kamaruddin K., 2024).

**4. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- (a). Terdapat pengaruh signifikan konflik kerja, secara langsung dan tidak langsung melalui beban dan stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 24,29%.
- (b). Juga pengaruh langsung tak langsung beban kerja terhadap kinerja guru, melalui konflik dan stres kerja sebesar 12,19%.
- (c). Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui konflik kerja dan beban kerja sebesar 18,26%.
- (d). Secara simultans faktor konflik, beban dan stress kerja memberikan kontribusi sebesar 46,8% terhadap kinerja guru.

**Daftar Pustaka**

Afma. (2016). Analisis Beban Kerja Operator Inspeksi Dengan Metode NASA-TLX (Task Load Index) di PT. XYZ. Fakultas Teknik Universitas Riau Kepulauan Batam

Alma, Buchari. (2016). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.

Azmi A., Kamaruddin K. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):131-139, ISSN 2988-1552; [journal.umuslim.ac.id/index-php/psg](https://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg), DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2769>

- Fahmi, Irham (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ferlia, Devita A., Jayanti S., & Suroto (2016). Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 4 (3): 331-341
- Fitriah dan Kamaruddin K. (2022). The Effect of Work Conflict, Workload and Work Stress on the Performance of State Elementary School Teachers in Ulim Pidie Jaya District, *Jurnal indOmera* 3(6), 20-28.
- Khalil N, Yusuf M. (2023), Analisis Kinerja berdasarkan Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 12-22. ISSN 2964-9730 (Online)
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Samarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maisura & Win Konadi (2023), Pengaruh Mutasi kerja, Beban kerja dan Konflik interpersonal terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 33-41. ISSN 2964-9730 (Online)
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, et al. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS V-25 Edisi Kedua*, Mei 2023, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group
- Mulyasa, (2016). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar. (2018). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nandamuri, P.P., dan Gowthami, C. 2008 . Sources of Academic Stress – a Study on Management Students. [jms.nonolympictimes.org/Articles/4.pdf](https://jms.nonolympictimes.org/Articles/4.pdf) (Senin, 17 November 2014)
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarah T. & Kamaruddin K. (2024). Analisis Profesionalisme Guru Memperhatikan Faktor Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Mengajar (Studi pada GuruYPI Ummul Ayman Samalanga Kabupaten Bireuen), *Singkite-Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 3(2):58-65. ISSN 2964-9730 (Online)
- Tarwaka. (2016). *Dasar-dasar keselamatan kerja serta pencegahan kecelakaan di tempat kerja*. (2nd ed.). surakarta-indonesia: Harapan press.