

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN STRES KERJA PADA GURU DI SMK XYZ PADANG TAHUN 2022

Astrina Aulia¹, Fluorina Oryza Muslim², Jihan Faradisha³, Trisna Jayati⁴

Prodi DIV Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, Padang, Sumatera Barat^{1,2,3,4}

astrinaaulia@gmail.com¹, fluorina91@gmail.com²

ABSTRACT

Psychosocial hazards as work stress are an important concern at this time, not least in the work sector such as teachers who tend to experience work stress from various factors. The role of the leader can be a risk factor or vice versa as a protective factor against mental health problems. The purpose study was to examine the relationship between leadership style and job stress on teachers at SMK XYZ Padang. This study used a cross sectional study design to relate the independent variables and the dependent variable. The population and samples used were 62 teachers. The results are that there is a significant relationship between marital status and work stress (p value = 0.039) and leadership style and work stress (p value = 0.049). Single teachers have a smaller risk of experiencing work stress because life problems are not as complicated as those who are married, while democratic and delegative leadership styles can be a protective factor against the risk of work stress because of the support and direction from the leadership. The role of the leader in the organization is very large and the adjustment of leadership style must be seen from the characteristics of the employees.

Keywords : delegative, democratic, leadership style, authoritarian, work stress.

ABSTRAK

*Hazard psikososial seperti stres kerja menjadi perhatian penting untuk saat ini, tidak terkecuali di sektor pekerjaan seperti guru yang cenderung mengalami stres kerja dari berbagai faktor. Peran pemimpin dapat menjadi faktor risiko atau sebaliknya menjadi faktor protektif terhadap masalah kesehatan mental karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada Guru di SMK XYZ Padang. Penelitian ini menggunakan disain studi *cross sectional* untuk menghubungkan variabel independen (gaya kepemimpinan dan faktor demografi) dan variabel dependen (stres kerja). Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 62 guru. Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dengan stres kerja (p value = 0,039) dan gaya kepemimpinan dengan stres kerja (p value = 0,049). Guru yang melajang memiliki risiko lebih kecil untuk mengalami stres kerja karena permasalahan hidup tidak serumit yang telah menikah, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dan delegatif dapat menjadi faktor protektif terhadap risiko stres kerja karena adanya dukungan dan arahan dari pimpinan. Peran pemimpin dalam organisasi sangat besar dan penyesuaian gaya kepemimpinan harus dilihat dari karakteristik karyawan.*

Kata Kunci : Delegatif, Demokratis, Gaya Kepemimpinan, Otoriter, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Hubungan antara individu dan konteks kerja baik lingkungan maupun hubungan interpersonal selalu memberikan permasalahan terkait fisik dan mental pekerja terutama yang bekerja di sektor pelayanan seperti tenaga kesehatan, pegawai bank, guru, dsb. Hubungan dengan pimpinan menjadi salah satu aspek psikososial di tempat kerja yang berhubungan dengan kesejahteraan dan indikator kesehatan

mental seperti kecemasan dan depresi (Mulholland et al., 2013). *Turnover* Karyawan dianggap sebagai pertanda adanya permasalahan di dalam organisasi maupun pada pribadi pekerja tersebut sehingga menjadi alasan untuk tidak menjadi bagian organisasi lagi. Organisasi akan mengeluarkan biaya besar bila karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, mencari staf pengganti, melatih karyawan baru, dan biaya keseluruhan untuk pengelolaan *skill* karyawan (Elçi et al., 2012).

Kepemimpinan yang baik sama pentingnya dengan keberhasilan organisasi ketika kualitas kepemimpinan mempengaruhi kualitas hidup para karyawan. Ada tiga alasan dasar mengapa faktor kepemimpinan di sebuah organisasi penting; pertama bahwa pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan semua organisasi, kedua bahwa pemimpin menginspirasi karyawan, ketiga bahwa kekhawatiran umum tentang kurangnya integritas di perusahaan dan organisasi besar.

Bimbingan dari pemimpin sangat diperlukan untuk menjaga organisasi ketika mengalami konflik untuk menghindari kerugian. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam membuat gagasan manajemen yang memiliki keterampilan untuk melihat masalah secara keseluruhan dan mampu membuat keputusan yang rasional, tanpa keraguan.

Tingkat stres kerja di Indonesia sebesar 64% pada tahun 2020. Faktor individu dan pekerjaan menjadi faktor utama penyebab tingginya persentase stres kerja di Indonesia (Nafs, 2020). Stres terkait pekerjaan sekarang menjadi masalah global, tak terkecuali di Indonesia. Menurut statistik, sekitar 1 dari 4 pekerja mengalami stres. Stres tidak hanya mempengaruhi seorang pekerja melainkan masalah bagi organisasi dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi menjadi faktor pendorong tumbuhnya fenomena masalah mental di tempat kerja (Seňová & Antořová, 2014). Stres kerja adalah respons individu terhadap tuntutan penyesuaian lingkungan kerja psikologis atau fisik, yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis (Ferlia et al., 2016). Bila seseorang mengalami stres kerja maka kesadaran atau perasaan terhadap pekerjaan akan mengalami disfungsi sebagai akibat dari kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja yang bisa disebabkan oleh ketidaknyamanan, merasa tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan tempat kerja.

Kepemimpinan yang mendukung otonomi diposisikan sebagai *job resource*, sedangkan kepemimpinan yang menghalangi otonomi diposisikan sebagai *job demands*. Teori JD-R (*Job Demands-Resource*), *job resource* mengarah pada hasil positif, sedangkan *Job Demands* mengarah pada hasil negatif (Sugiyono, 2016) (Collie, 2021). Sebuah organisasi bila dipimpin oleh tipe

pemimpin yang visioner, demokratis, dan karismatik, dapat menjadi *Job resource* bagi guru dengan arti kata tipe pemimpin tersebut bisa menjadi pencegah timbulnya stres di tempat kerja. Kepemimpinan pada guru merupakan komponen kunci yang efektif dari peningkatan kinerja di sekolah. Adanya manfaat kepemimpinan guru, budaya kerja di sekolah, dan peningkatan iklim kerja merupakan indikator bahwa kepemimpinan pada guru adalah sumber pengaruh dan kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja di sekolah, yang sebagian besar ada di luar struktur kepemimpinan formal.

SMK XYZ merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di bawah Kementerian Perindustrian dengan predikat Unggul di Kota Padang yang berstandar Internasional. Sistem kerja di sekolah tersebut berbeda dengan sekolah di bawah naungan Kemendikbudristek. Guru dan karyawan akan bekerja lebih padat namun dengan insentif lebih besar menjadi kelebihan bekerja di sekolah tersebut. Namun tuntutan pekerjaan yang besar dan sempurna sebagai sekolah berstandar Internasional membuat beban kerja guru semakin banyak. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja di SMK XYZ Padang.

METODE

Penelitian ini dilakukan bulan Agustus sampai Oktober 2022 di SMK XYZ Padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan gaya kepemimpinan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK XYZ Padang yang berjumlah 62 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi guru. Data yang dikumpulkan adalah data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner dan observasi. Kuesioner yang dipakai untuk penelitian ini adalah kuesioner penilaian *Job-Stressor* dan *Leadership*. Untuk melihat gambaran setiap variabel menggunakan analisis univariat dan untuk melihat hubungan stres kerja dengan gaya kepemimpinan menggunakan analisis bivariat. Uji yang digunakan adalah *Chi-square* dengan menggunakan derajat kepercayaan 95%

dengan *alpha* 0,05 (Sugiyono, 2016). Penelitian ini telah lolos kaji etik.

HASIL

Analisis Univariat

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja di SMK XYZ Padang Tahun 2022 kemudian dilakukan proses pengolahan yaitu *cleaning editing, coding* dan *entry data*. Data dianalisis secara berturut-turut dengan cara analisis univariat dan bivariat. Hasil analisis univariat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 1. Gambaran Variabel Umur Responden di SMK XYZ Padang

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
36-60 tahun	27	43.5
20-35 tahun	35	56.5
Jumlah	62	100

Berdasarkan Tabel 1. didapat gambaran umur responden untuk 36-60 tahun sebanyak 27 responden (43,5%) dan 20-35 tahun sebanyak 35 responden (56,5%).

Tabel 2. Gambaran Variabel Lama Kerja Responden di SMK XYZ Padang

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
>10 tahun	22	35.5
≤10 tahun	40	64.5
Jumlah	62	100

Berdasarkan Tabel 2. didapat gambaran lama kerja responden untuk >10 tahun sebanyak 22 responden (35,5%) dan ≤10 tahun sebanyak 40 responden (64,5%).

Tabel 3. Gambaran Variabel Jenis Kelamin Responden di SMK XYZ Padang

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	52	83.9
Laki-laki	10	16.1
Jumlah	62	100

Berdasarkan Tabel 3. didapat gambaran jenis kelamin responden untuk perempuan sebanyak 52 responden (83,9%) dan laki-laki sebanyak 10 responden (16,1%).

Tabel 4. Gambaran Variabel Status Pernikahan Responden di SMK XYZ Padang

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	47	75.8
Lajang	15	24.2
Jumlah	62	100

Berdasarkan Tabel 4. didapat gambaran status pernikahan responden untuk menikah sebanyak 47 responden (75,8%) dan lajang sebanyak 15 responden (24,2%).

Tabel 5. Gambaran Variabel Stres Kerja Responden di SMK XYZ Padang

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	2	3.2
Sedang	15	24.2
Rendah	45	72.6

Berdasarkan Tabel 5. didapat gambaran Stres Kerja responden untuk kategori tinggi sebanyak 2 responden (3,2%), sedang sebanyak 15 responden (24,2%), dan rendah sebanyak 45 responden (72,6%).

Tabel 6. Gambaran Variabel Gaya Kepemimpinan Responden di SMK XYZ Padang

Gaya	Frekuensi	Persentase (%)
Otoriter	9	14.5
Delegatif	28	45.2
Karismatik	25	40.3

Berdasarkan Tabel 6. didapat gambaran Gaya Kepemimpinan berdasarkan persepsi responden untuk jenis otoriter sebanyak 9 responden (14,5%), delegatif sebanyak 28 responden (45,2%), dan karismatik sebanyak 25 responden (40,3%).

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat disajikan dalam bentuk tabel 2x3 sebagai berikut.

Tabel 7. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Responden

Umur	Stres			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
> 36 tahun	0 0.0%	6 9.7%	21 33.9%	27 43,5%	0,407
20-35 tahun	2 3.2%	15 14.5%	45 38.7%	35 56,5%	

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil umur tidak berhubungan dengan stres kerja karena didapatkan p value > 0,05 (p value = 0,407).

Tabel 8. Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Responden

Jenis Kelamin	Stres			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Perempuan	1 1.6%	13 21.0%	38 61.3%	52 83.9%	0,408
Laki - laki	1 1.6%	2 3.2%	7 11.3%	10 1.6%	

Berdasarkan tabel 8 didapatkan hasil jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja karena didapatkan p value > 0,05 (p value = 0,408).

Tabel 9. Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja pada Responden

Lama Kerja	Stres			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
>10 tahun	0 0.0%	5 8.1%	17 27.4%	22 35.5%	0,540
<10 tahun	2 3.2%	10 16.1%	28 45.2%	40 64.5%	

Berdasarkan tabel 9 didapatkan hasil jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja karena didapatkan p value > 0,05 (p value = 0,540).

Tabel 10. Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Responden

Status	Stres			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Menikah	0 0.0%	12 19.4%	35 56.5%	47 75.8%	0,039
Lajang	2 3.2%	3 4.8%	10 16.1%	15 24.2%	

Berdasarkan tabel 10 didapatkan hasil status pernikahan berhubungan signifikan dengan stres kerja karena didapatkan p value < 0,05 (p value = 0,039).

Tabel 11. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja pada Responden

Gaya	Stres			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Otoriter	1	4	4	9	0,049

Gaya	Tinggi	Stres			P Value
		Sedang	Rendah	Total	
Delegatif	1.6%	6.5%	6.5%	14.5%	
	0	9	19	28	
Karismatik	0.0%	14.5%	30.6%	45.2%	
	1	2	22	25	
	1.6%	3.2%	35.5%	40.3%	

Berdasarkan tabel 11 didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan berhubungan signifikan dengan stres kerja karena didapatkan p value < 0,05 (p value = 0,049).

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian didapatkan untuk variabel demografis seperti umur lebih banyak guru yang berumur 20-35, lama kerja lebih banyak ≤ 10 tahun karena selalu ada sistem rekrutmen melalui CPNS, guru perempuan lebih banyak dibandingkan guru laki-laki, dan status menikah mendominasi dalam penelitian ini. Untuk stres kerja pada guru lebih banyak yang mengalami stres dengan tingkat rendah, disusul dengan sedang dan tinggi.

Pada persepsi gaya kepemimpinan, sebagian besar guru menganggap bahwa pimpinan mereka yaitu kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan delegatif artinya seorang pemimpin mendelegasikan wewenang secara adil sepenuhnya kepada bawahan, pemimpin mendelegasikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan kepada bawahan, pemimpin ingin bawahan mereka mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dalam hal ini pegawai harus memiliki Kematangan Profesional (Kompetensi) dan Kematangan Psikologis (Motivasi). Kematangan kerja dikaitkan dengan keterampilan untuk melakukan sesuatu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan mental berkaitan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu erat kaitannya dengan kepercayaan diri dan komitmen (Thulani, 1998).

Karakteristik kepemimpinan ini dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh kepribadian karyawan tersebut. Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin kepada bawahan karena menganggap kemampuan yang tidak dimilikinya, dapat dilakukan oleh bawahannya. Gaya delegatif ini sangat cocok untuk karyawan yang bermotivasi tinggi dan produktif (Aria, 2013).

Gaya kepemimpinan ini sangat efektif ketika berhadapan dengan orang-orang yang sangat maju dan kreatif. Gaya ini juga tidak menuntut pemimpin untuk memberikan banyak bimbingan atau dukungan, tanggung jawab untuk mengelola dan menyelesaikan tugas dapat didelegasikan kepada bawahan. Mereka diberi kepercayaan untuk melaksanakan rencana mereka dan menetapkan prosedur dan kegiatan teknis. Para pemimpin harus mengambil langkah-langkah strategis mengingat orang-orang yang mereka hadapi menunjukkan tingkat kedewasaan tertentu, baik secara psikologis maupun manipulative (Aria, 2013).

Para guru di SMK XYZ Padang tergolong guru yang mempunyai kualifikasi pendidikan dengan berbagai latar belakang pendidikan yang beragam yang telah banyak mendapatkan berbagai macam pelatihan untuk menunjang kompetensi mereka, maka dari itu tidak heran para guru tersebut cenderung dapat dipercaya oleh pemimpin dalam menyelesaikan tugasnya.

Namun sebagian besar lainnya bahwa pemimpin mereka bergaya demokratis artinya Kepemimpinan demokratis bersifat komunitas yang memungkinkan anggota

kelompok saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan kerja. Gaya kepemimpinan demokratis terkadang dilihat sebagai sifat partisipatif organisasi yang dimiliki pengikut atas pemimpin. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan melalui berbagai kegiatan yang ditentukan bersama oleh pemimpin dan bawahan (Olla & Andriyani, 2017).

Tipe pemimpin yang demokratis seperti: pemimpin yang dihormati, disegani, dan tidak takut atas perilakunya dalam kehidupan organisasi. Tindakannya mendorong bawahannya untuk tumbuh dan mengembangkan inovasi dan kreativitas. Dia mendengarkan dengan serius pendapat, saran dan bahkan kritik dari orang lain, terutama bawahan. Kepala sekolah SMK XYZ Padang telah terkenal dengan reputasi yang membanggakan, di masa kepemimpinannya telah membawa SMK XYZ menjadi sekolah unggul tidak hanya tingkat lokal namun juga nasional dan internasional. Hal tersebut mendasari para guru berprespektif bahwa pimpinan mereka memiliki gaya demokratis dalam memimpin.

Dari hasil uji chi-square didapatkan bahwa hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada guru di SMK XYZ Padang memiliki hubungan signifikan artinya guru yang lajang memiliki risiko lebih kecil untuk mengalami stres kerja. Hal tersebut bisa terjadi karena orang yang belum menikah tidak memiliki kesulitan hidup yang lebih kompleks seperti orang yang menikah, mereka hanya perlu mencukupi kebutuhan mereka sendiri tanpa harus bekerja keras secara berlebihan untuk tuntutan keluarga seperti pasangan dan anak.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Sari (2019) yang meneliti Status Perkawinan dengan Stres Kerja dengan hasil p value = 0,000 artinya status perkawinan berhubungan signifikan dengan stres kerja (Sari et al., 2021).

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nurini (2017) yang meneliti faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN Cirebon dengan hasil status pernikahan tidak berhubungan dengan stres kerja. Pada dasarnya dukungan yang diberikan keluarga merupakan motivasi pekerja untuk mengatasi permasalahan di tempat kerja. Selain itu mereka yang sudah menikah cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi yang mempengaruhi kualitas hidup. Hal ini karena setelah menikah ada pembagian tanggung jawab dengan pasangan dan pekerjaan rumah cenderung berkurang sejalan dengan bekerja dengan pasangan.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada guru di SMK XYZ Padang memiliki hubungan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin diterapkan gaya kepemimpinan demokratis maka stres kerja guru semakin ringan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahman (2018) dengan hasil ada hubungan signifikan antara stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan persentase 42,3%. Penelitian Paryatna (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan sebesar 27,5% terhadap stres kerja, gaya manajemen memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Pengaruh gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja adalah 40%. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 4,8%. Pemimpin demokratis akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengomunikasikan ide dan pendapat mereka yang membuat pegawai merasa kalau keberadaan mereka dibutuhkan oleh organisasi.

KESIMPULAN

Hazard psikososial selalu dianggap remeh karena efek yang dirasakan tidak

terlalu mengancam keberadaan organisasi. Namun secara kumulatif berbagai permasalahan tersebut bisa menjadi beban organisasi karena dapat menimbulkan berbagai permasalahan kesehatan dalam jangka panjang. Maka dari itu perlu peran pemimpin yang bersifat demokratis sebagai prediktor yang baik untuk berbagai permasalahan kesehatan mental pekerja.

Penyesuaian gaya kerja tergantung pada sifat karyawan, untuk karyawan dengan tingkat kerativitas tinggi maka gaya delegatif efektif untuk diterapkan bahkan untuk gaya sensasional seperti otoriter yang terkadang dipandang negatifpun berguna bila karyawan yang dipimpin memiliki motivasi dan etos kerja rendah agar meningkatkan semangat organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengenali permasalahan karyawannya baik fisik maupun mental sebelum orang lain mengetahinya. Hal tersebut menandakan bahwa pemimpin bekerja keras untuk mengenali karakter karyawannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada rekan-rekan penulis yang telah membantu dalam penelitian dan penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aria, V. A. (2013). Gaya Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Sebuah Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and Teachers' Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Buoyancy. *AERA Open*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alphan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>
- Ferlia, D. 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 Undip*, 4.
- Mulholland, R., McKinlay, A., & Sproule, J. (2013). Teacher Interrupted. *SAGE Open*, 3(3), 215824401350096. <https://doi.org/10.1177/2158244013500965>
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG). 5(2), 259–272.
- Sari, D. M., Zainuddin, A., & Saptaputra, S. K. (2021). Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja, dan Beban Kerja dengan Stres Kerja di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 1(4), 146–152.
- Seňová, A., & Antořová, M. (2014). Work Stress as a Worldwide Problem in Present Time. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 312–316. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.463>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.

Thulani, A. (1998). *MATURITY AS AN ASPECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT: IMPLICATION*

FOR THE MANAGEMENT OF TEACHER. January.