



Adakah Stres Kerja pada Anggota TNI AD?

Fenny Febrianti

STKIP Taman Siswa Bima, Indonesia

E-mail: fennyfebri32@gmail.com

| Article Info | Abstract |
|--|--|
| Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-11-01 Keywords: <i>Work Stress; Army; Military.</i> | Stress is the most important problem within employees or member of organization productivity of work. The trigger of stress for zone of military are workload, demands for physical duty, demands of time, and work overtime. The aim of this research to know describe of work stress of men in army in Batalyon Infantry 512 of Malang. design of this research is descriptive quantitative. Technique sampling used purposive sampling. The number of subject are 205 men in army in Batalyon Infantry 512 of Malang. Measurement used work stress scale. Analysis of this research used descriptive statistic analysis. Result showed that work stress were tend to low. Another result showed the younger army tend to high work stress more than the older army. The other hand, Letda was the highest level of army in this research had the lowest work stress. Based on period of work, subjects were 11-15 years in army had the most of low work stress. |
| Artikel Info | Abstrak |
| Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-11-01 Kata kunci: <i>Stres Kerja; Anggota TNI; Militer.</i> | Stres menjadi salah satu masalah penting terkait pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi. Hal yang menyebabkan stress pada lingkungan militer adalah beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas fisik, tekanan waktu dan jam kerja yang panjang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran stres kerja laki-laki yang menjadi anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantry 512 Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian adalah <i>purposive sampling</i> . Subjek adalah 205 laki-laki anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantry 512 Malang. Pengukuran menggunakan skala stres kerja. Penelitian dianalisa menggunakan analisa deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja cenderung rendah. Hasil lainnya menunjukkan semakin muda usia subjek, maka semakin tinggi stres kerja subjek. Selain itu, stres kerja paling rendah diketahui pada subjek berpangkat Letda yang mana merupakan pangkat tertinggi dalam penelitian ini. Berdasarkan masa kerja, diketahui subjek dengan masa kerja 11-15 tahun memiliki stres kerja yang paling rendah. |

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sekarang ini stres menjadi salah satu masalah penting terkait pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi. Dengan tingkat tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, kecenderungan timbulnya stres pada setiap individu tersebut meningkat sesuai dengan kepribadian dan tuntutan pekerjaan masing-masing individu tersebut. Pada data penelitian yang dilakukan oleh (Maj, Pflanz, & Fs, 2002) menghasilkan bahwa prajurit militer di Amerika Serikat secara signifikan terkena stres dibandingkan dengan pekerja sipil sehingga banyak dari prajurit militer yang merasakan tekanan emosional dalam pekerjaannya. (Maj et al., 2002) juga menjelaskan bahwa perbedaan tingkat stress ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berbeda antara militer dan sipil. *The American Institute of*

Stress dalam penelitiannya yang dilakukan di Amerika Serikat pada tahun 2006 menunjukkan bahwa stres yang timbul akibat beban kerja sebanyak 46% jawaban yang diberikan oleh respondennya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan beban kerja merupakan penyumbang terbesar sumber stres jika dibandingkan dengan permasalahan sosial sebanyak 28%, permasalahan individu 20% serta keamanan kerja yang hanya menyumbang sebanyak 6%. Rentannya dunia kerja terhadap timbulnya stres lebih disebabkan karena besarnya harapan dunia kerja bisa menjamin keberlangsungan hidup pekerja tersebut.

Beberapa permasalahan stres kerja yang dialami oleh militer seperti penelitian yang dilakukan oleh (Campbell & Nobel, 2015) menjelaskan bahwa banyak hal yang menjadi penyebab stres di militer. Yaitu stres yang

berasal dari keluarga, yang dimana banyak prajurit yang meninggalkan keluarga ketika ditugaskan dan tidak ada kepastian waktu untuk kembali dan komunikasi yang terbatas. Hal lain yang me-nyebabkan stress pada lingkungan militer adalah beban kerja yang berlebihan, tuntutan tugas fisik, tekanan waktu dan jam kerja yang panjang (Bartone, Adler, & Vaitkus, 1998). Pada dasarnya kondisi dunia kerja yang baik dimana tekanan yang ada didalam pekerjaan harus sebanding dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di organisasi tersebut. Sehingga organisasi harus mampu menjamin bahwa keahlian mereka dapat dipergunakan, jumlah pekerjaan sesuai batas kemampuan serta tunjangan karir yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Faktor lain penyebab stress menurut (Handoko, 2001) yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*). Stres muncul dari berbagai sebab yang sederhana maupun yang rumit, unsur-unsur tertentu seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, konflik antar kelompok dan berbagai bentuk perubahan lainnya. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang besar terhadap munculnya stres kerja, karena lingkungan yang kurang baik dapat menyulitkan anggota dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor internal penyebab stres kerja disebabkan oleh adanya konflik dalam keluarga ataupun dengan rekan kerja atau pimpinan, hal ini akan memberikan tekanan-tekanan pada anggota TNI AD dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tekanan pekerjaan dalam dunia kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari mengingat tingginya tingkat persaingan untuk mendapatkan tujuan dari organisasi tersebut. Namun yang menjadi kendala adalah jika tantangan tersebut tidak mampu dikelola dengan baik menurut kebutuhan dan porsi masing-masing individu maka hal tersebut dapat menyebabkan stres. Stres yang dialami oleh pekerja dapat membawa dampak buruk bagi aktualisasinya dalam kehidupan sosial serta kapabilitasnya dalam produktifitas kerja. Secara umum stres dimaknai sebagai suatu tekanan yang merupakan akibat dari adanya gangguan baik dari kejadian eksternal maupun internal. Tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh prajurit TNI dapat menimbulkan rasa tertekan pada prajurit, ketidakmampuan seseorang dalam menjawab tuntutan tersebut

sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Sehingga akibat dari stres itu sendiri akan mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun (Rawal & Mhatre, 2018). Hal ini yang mendasari penting melakukan penelitian tentang stres kerja, agar dapat diketahui bagaimana stres kerja itu mem-pengaruhi kinerja anggota agar dapat dilakukan penanganan mengenai bagaimana mengatasi stres kerja itu sendiri. Mangkunagera (1993) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami anggota organisasi dalam menghadapi pekerjaannya. Ketika anggota TNI dihadapkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, maka anggota TNI tersebut harus mampu berusaha keras untuk memenuhi tuntutan tersebut. Apabila tuntutan organisasi TNI tidak sesuai dengan kemampuan kerja anggota hal ini dapat menyebabkan anggota TNI tertekan dan akhirnya mengalami stres kerja. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa tuntutan-tuntutan dan hambatan dapat me-nimbulkan stres kerja yang berpengaruh pada emosi dan pikiran dan fisik seseorang. Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang dapat membuat stres anggota TNI belum tentu dialami oleh anggota lainnya. Misalnya tekanan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin menimbulkan stres bagi seorang anggota TNI, namun pada anggota lainnya menilai hal tersebut sebagai suatu tantangan.

Lazarus & Folkman (1984) mengungkapkan stres merupakan keadaan internal yang diakibatkan oleh tuntutan fisik, kondisi lingkungan, dan sosial yang dinilai membahayakan, tidak bisa dikendalikan, melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Dijelaskan juga bahwa stres memiliki tiga bentuk yaitu stimulus, respon, dan proses. Lazarus & Cohen (1997) juga membagi dua tipe yang dapat menyebabkan stres yaitu daily hassles dan personal stressor. Sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi (Robbins, 2006). Demikian pula dampak pada organisasi militer akibat yang ditimbulkannya oleh stress menurut (Tanielian & Jaycox, 2008) menyebutnya sebagai *invisible wound* (luka yang tidak terlihat). Dijelas-kan bahwa *Invisible wound* seperti gangguan kesehatan mental kepada prajurit diantaranya *post-traumatic stress disorder* (PTSD), gangguan kecemasan atau depresi. Berdasarkan paparan tersebut, tujuan penelitian adalah untuk me-ngetahui gambaran stres kerja laki-laki yang

menjadi anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantry 512 Malang. Manfaat dari penelitian sebagai sumber pengetahuan dalam kajian psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi. Manfaat lainnya, penelitian dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan aktivitas yang dapat disesuaikan dengan gambaran stres kerja anggota TNI.

II. METODE PENELITIAN

Subjek adalah 205 laki-laki anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantry 512 Malang. Subjek memiliki kriteria tertentu yang spesifik, sehingga teknik pengambilan sampling dalam penelitian adalah *purposive sampling*. Berdasarkan usia, mayoritas subjek berada direntang 20-30 tahun sebanyak 124 orang. Berikutnya adalah subjek yang berusia 31-40 tahun sebanyak 79 orang, serta terdapat dua orang subjek berusia 41-50 tahun. Berdasarkan masa kerja subjek, terdapat 67 orang dengan masa kerja 1-5 tahun. Berikutnya adalah subjek dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 63 orang. Kemudian, subjek dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 55 tahun, dan 20 orang subjek dengan masa kerja > 16 tahun. Berdasarkan pangkatnya terdapat enam orang berpangkat Letda, dua orang berpangkat Serka, dan 14 orang berpangkat Sertu. Berikutnya, 22 orang subjek berpangkat Serda, dan mayoritas subjek berpangkat Kopda sebanyak 53 orang. Kemudian, terdapat 31 orang subjek berpangkat Praka, ada 32 orang berpangkat Pratu, serta 45 orang berpangkat Prada. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Artinya, penelitian mendeskripsikan variabel berdasarkan demografinya untuk melihat gambaran stres kerja pada TNI. Pengukuran stres kerja menggunakan skala stres kerja sebanyak 17 item yang disusun dari 3 aspek dari Robbins (2006), yakni fisiologis, psikologis dan perilaku. koefisien reliabilitas skala sebesar 0,921. Penelitian dianalisa menggunakan analisa deskriptif untuk menggambarkan rata-rata stres kerja anggota TNI berdasarkan demografinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

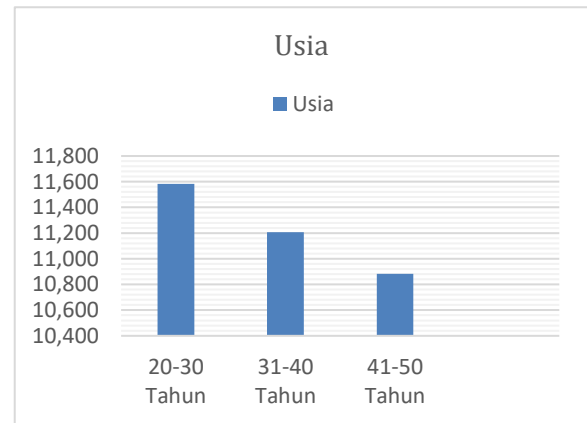
A. Hasil Penelitian

Gambaran subjek dapat dilihat berdasarkan kategorisasi stres kerja dan kaitannya dengan usia, masa kerja, dan pangkat subjek.

Tabel 1. Deskripsi Stres Kerja

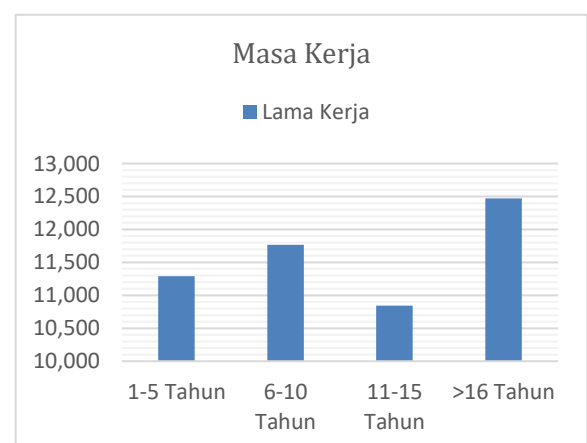
| Kategori | Interval | F | % | M | SD |
|----------|-------------|-----|------|------|------|
| Tinggi | $X \geq 50$ | 67 | 32.7 | 1.14 | 0.33 |
| Rendah | $X < 50$ | 138 | 67.3 | | |

Tabel 1 menunjukkan kategori stres kerja laki-laki yang menjadi anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantry 512 Malang cenderung rendah dengan persentase 67.3% ($M=1.14$; $SD=0.33$). sedangkan, 32.7% sisanya memiliki kategori stres kerja yang cenderung tinggi.



Grafik 1. Gambaran stres kerja berdasarkan usia

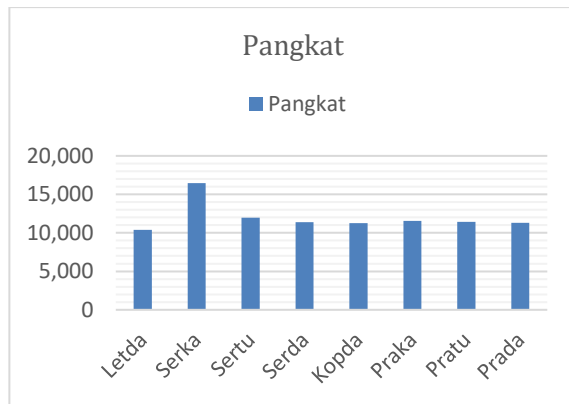
Pada grafik 1 terlihat bahwa subjek berdasarkan usia memiliki tingkat stres yang tidak jauh berbeda. Meskipun begitu, terlihat bahwa semakin muda usia subjek, maka semakin tinggi stres kerja subjek. subjek dengan rentang usia 20-30 tahun ($M=1.16$; $SD=0.35$) memiliki stres kerja paling tinggi. Kemudian, subjek dengan rentang usia 31-40 tahun ($M=1.12$; $SD=0.29$). subjek dengan rentang usia 41-50 tahun ($M=1.09$; $SD=0.12$) memiliki stres kerja paling rendah.



Grafik 2. Gambaran stres kerja berdasarkan masa kerja

Stres kerja berdasarkan masa kerja digambarkan pada grafik 2. Tidak terlihat perbedaan yang mencolok juga pada stres kerja subjek berdasarkan lama kerja. Subjek dengan

masa kerja 11-15 tahun memiliki stres kerja yang paling rendah ($M=1.08$; $SD=0.17$). Sedangkan, anggota TNI dengan stres kerja paling tinggi adalah subjek yang masa kerjanya 6-10 tahun ($M=1.18$; $SD=0.40$).



Grafik 3. Gambaran stres kerja berdasarkan pangkat

Berdasarkan grafik 3 diketahui bahwa stres kerja paling tinggi pada anggota TNI adalah pangkat Sertu ($M=1.20$; $SD=0.34$) dan stres kerja paling rendah diketahui pada subjek berpangkat Letda ($M=1.08$; $SD=0.17$). Pangkat Letda merupakan pangkat tertinggi dalam penelitian ini. Ada 8 tingkatan pangkat pada subjek dalam penelitian, namun semakin tinggi pangkat tidak menunjukkan stres kerja yang semakin rendah.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa stres kerja pada prajurit TNI Batalyon Infanteri 512 Malang, bahwa dari 205 anggota TNI terdapat 67 anggota TNI yang memiliki stres kerja tinggi dan 138 TNI yang memiliki stress kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua anggota TNI mengalami stres kerja. Terdapat beberapa faktor yang menjadikan anggota TNI mengalami stres kerja seperti yang dijelaskan oleh (Robbins, 2006) faktor-faktor penyebab stres dapat dibedakan menjadi tiga kategori yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres anggota menurut (Handoko, 2001) yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri dan dari luar pekerjaan. Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber dari yang sederhana hingga paling rumit seperti beban kerja, tekanan kerja yang berlebihan, desakan waktu menyelesaikan tugas, kemenduaan peranan, konflik antar bidang dan berbagai permasalahan lainnya. Selain itu, lingkungan juga berperan

terhadap stres kerja, karena lingkungan yang kurang baik atau harmonis dapat menyulitkan anggota dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor luar pekerjaan yang menimbulkan stres kerja adalah dikarenakan permasalahan keluarga, ekonomi anggota atau dengan rekan maupun pimpinan sehingga ini akan menyebabkan stres kerja pada anggota TNI.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hsieh, 2015) juga menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab stress kerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh lingkungan militer, serta bagaimana mempersepsi-gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Penilaian atau persepsi anggota TNI tentang atasannya akan mempengaruhi stres kerja yang dialaminya. Anggota TNI yang mempersepsikan atasannya seseorang yang kaku terhadap bawahannya, hanya me-mentingkan penyelesaian kerja, tidak percaya terhadap bawahannya dan semua pekerjaan diawasi dengan ketat. sehingga anggota TNI akan menilai gaya kepemimpinan otoriter tinggi, maka anggota TNI tersebut cenderung akan mengalami tekanan dan tingkat stres kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, ketika anggota TNI mampu menilai bahwa semua pekerjaan itu adalah kewajiban dan menilai positif dan atasan mampu mempercayai tugas penuh kepada bawahannya maka anggota TNI tersebut cenderung mendapatkan tingkat stres kerja yang rendah. Hal tersebut merupakan salah satu penyebab berbedanya tingkat stres anggota TNI AD. Pada penelitian ini terdapat hubungan antara **umur** dengan stres kerja. Berdasarkan hasil dapat diartikan bahwa semakin tinggi umur TNI AD maka semakin rendah tingkat stres kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki rentang umur 41–50 tahun sebagian besar mengalami stres rendah (83,3%) bila dibandingkan dengan responden yang berumur 31-40 tahun yang mengalami stres sedang (57,1%), sedangkan responden yang berusia 20–30 tahun (42,9%) lebih banyak mengalami stres tinggi.

Pekerja yang memiliki umur lebih muda lebih rentan untuk mengalami stres kerja. Sebagian besar penelitian mengenai hubungan umur dengan stres kerja membuktikan bahwa semakin tua umur seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih

tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda.¹⁷ Dikarenakan, pekerja dengan umur lebih muda harus beradaptasi terlebih dahulu dengan pekerjaannya dan lingkungan, dibandingkan dengan pekerja dengan umur yang lebih tua yang telah terbiasa dengan pekerjaan dan tekanan di lingkungan kerjanya. Sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa prajurit TNI AD yang mengalami stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar anggota TNI AD adalah responden yang berumur 20-30 tahun dibandingkan dengan kisaran umur 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin muda umur anggota TNI maka semakin besar kemungkinan untuk mengalami stres kerja. Selanjutnya, diketahui bahwa masa kerja mempengaruhi tingkat stress. Hasil penelitian menunjukan bahwa anggota TNI AD yang mengalami stres kerja dalam tingkat rendah adalah mereka yang memiliki masa kerja 11-15 tahun. Sedangkan, mereka yang berada pada masa kerja dibawah 11 tahun memiliki tingkat stres kerja dalam skala tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Robbins, 2006) yang mana tahapan dalam menjalani organisasi mempengaruhi stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2013) diketahui bahwa pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini menunjukan bahwa beberapa permasalahan stres kerja yang dialami oleh anggota TNI AD seperti anggota TNI wajib memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan dan diinstruksikan oleh pimpinannya. Apabila mereka tidak memenuhi perintah pimpinan ataupun atasannya, maka mereka akan dikenakan teguran bahkan sanksi sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan. Sanksi yang diberikan sesuai dengan pasal yang ditetapkan oleh TNI sendiri yang menjadi organisasi yang paling berwenang. hal itu sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh (Robbins, 2006) bahwa faktor organisasi meliputi struktur organisasi menjadi salah

satu faktor stres kerja dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maj et al., 2002) diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja dimana para pemimpin lebih banyak berinteraksi dengan para pemimpin dan begitu juga dengan para bawahan yang lebih banyak menghabiskan waktu bersama sesama bawa-han.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian menyimpulkan bahwa stres kerja pada laki-laki anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantri 512 Malang yang menjadi subjek penelitian cenderung rendah. Hasil lainnya menunjukkan semakin muda usia subjek, maka semakin tinggi stres kerja subjek. Selain itu, stres kerja paling rendah diketahui pada subjek berpangkat Letda yang mana merupakan pangkat tertinggi dalam penelitian ini. Berdasarkan masa kerja, diketahui subjek dengan masa kerja 11-15 tahun memiliki stres kerja yang paling rendah. Beberapa implikasi dapat disampaikan bagi anggota TNI Angkatan Darat Batalyon Infantri 512 Malang sebagai subjek penelitian. Subjek dapat menjadikan gambaran informasi stres kerja pada penelitian sebagai rujukan untuk menindaklanjuti kegiatan Bataliyan yang dapat membantu untuk mereduksi stres kerja, seperti aktivitas fisik bersama yang dilakukan lintas pangkat, usia maupun masa kerja.

B. Saran

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dapat dijadikan referensi awal untuk mengembangkan penelitian terkait anggota TNI mengenai stres kerja. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mengaitkan stres kerja dengan variabel lain yang diketahui dapat menurunkan stres kerja atau metode dan aktivitas yang mampu dikaitkan dengan stres kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- AIS. *Workplace Stress*. The American Institute OF Stress (Online). Diakses 19 Februari 2019,
- Bartone, M. P. T., Adler, A. B., & Vaitkus, M. M. A. (1998). Dimensions of psychological stress in peacekeeping operations. *An International Journal*, 163(9), 587-593.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B.-Y. (2015). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military*

- Psychology*, 21(S2).
<https://doi.org/10.1080/08995600903249149>
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan BANK (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hsieh, H.-Y. (2015). The relationship of manager's leadership style, job stress and job satisfaction-A study of interns in 5-star hotels in Tainan City. *International Journal for Department of Food Beverage Management*, (July), 15–20.
- Lazarus, R. S., & Cohen, J. B. (1997). *Environmental stress. Human Behavior and Environment*. Springer, Boston, MA: Springer, Boston, MA.
https://doi.org/10.1007/978-1-4684-0808-9_3
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Maj, G., Pflanz, S., & Fs, U. M. C. (2002). Work stress in the military: Prevalence, causes, and relationship to emotional health. *Military Medicine*, 167(11).
- Mangkunagera. (1993). *Psikologi perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya.
- Rawal, A., & Mhatre, S. (2018). A study on work stress and its impacts on employee's productivity with respect to teacher's (self financing). *Journal of Business and Management*, 15–23.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi Kese). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Tanielian, T., & Jaycox, L. H. (2008). *Invisible wounds of war: psychological and cognitive injuries, their consequences, and services to assist recovery*. Pittsburg: RAND Corporation.