

PERSEPSI GURU TENTANG STRES KERJA, *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)*, DAN *NEGATIVE AFFECTIVITY*
(Studi Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Di Banda Aceh)

Vilzati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

Lita Ajirna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Mahdani Ibrahim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

(Corresponding author: mahdani@unsyiah.ac.id)

Abstract

This study aims to analyze the phenomenon of teacher work stress behavior at SMPN in Banda Aceh City which has impact on counterproductive work behavior (CWB). Where the negative affectivity as a control variable to the relationship between the two behaviors. Sample of 103 people taken based on random sampling technique. Primary data collection is done by distributing questionnaires to specified sample members. Data analysis using Moderate Regression Analysis (MRA), with the help of SPSS (Statistic Package for Social Science) devices. The analysis of the results of this study found that teacher work stress had negative impact on CWB, with coefficient value (β) of -0.390. Furthermore, Negative Affectivity has negative impact on CWB behavior, with coefficient value (β) of -0.301, and negative affectivity moderate the impact of work stress relation on CWB behavior, at the teacher of SMP Negeri in Banda Aceh City, with regression coefficient (β) 0,653. This result means that Negative Affectivity has a strong relationship in influencing job stress and CWB behavior on the teacher.

Keyword: Work stress, *Counter productive work behavior*, Negative affectivity, *Teacher perception*.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena perilaku stres kerja guru pada SMP Negeri di Kota Banda Aceh yang berdampak terhadap perilaku kontra produktif (*counterproductive work behavior*) (CWB). Dimana perilaku afektif negatif (*negative affectivity*) sebagai variabel kontrol terhadap hubungan kedua perilaku tersebut. Sampel sebanyak 103 orang yang diambil berdasarkan teknik random sampling. Pengambilan data primer dilakukan dengan mengedarkan kuisioner kepada anggota sampel yang telah ditetapkan. Analisis data menggunakan *Analisis Regresi Moderate* (MRA), dengan bantuan perangkat SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Analisis hasil penelitian ini menemukan stres kerja guru berdampak negatif terhadap perilaku CWB, dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,390. Selanjutnya, *Negative Affectivity* berdampak negative terhadap perilaku CWB, dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,301, dan afektif negatif memoderasi dampak hubungan stres kerja terhadap perilaku CWB pada guru SMP Negeri di Kota Banda dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,653. Artinya *Negative Affectivity* memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi stres kerja dan perilaku CWB pada guru tersebut.

Kata Kunci: Stres kerja guru, perilaku kontra produktif, afektif negatif, Persepsi guru.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik merupakan faktor penting dan utama, karena pendidik adalah orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik, terutama di sekolah, untuk mencapai kedewasaan peserta didik sehingga ia menjadi manusia yang paripurna dan mengetahui tugas-tugasnya sebagai manusia. Di sini dapat dipahami bahwa pendidik merupakan posisi sentral dalam dunia pendidikan, berarti dipundak pendidiklah perkembangan peserta didik dilanjutkan secara kontiniu, maka pendidik semestinya mengetahui makna pendidikan agar peserta didik dapat berkembang dengan sempurna untuk mendapat kebahagiaan hidup dunia dan akhirat (Nur, 2014).

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya adalah dengan mengelola stres kerja dengan baik. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi guru (Addison & Yankyera, 2015).

Stres juga berdampak pada perilaku guru seperti lebih sensitif, mudah marah, jam belajar di percepat, tidak masuk kelas, tidak semangat untuk mengajar dan melakukan perilaku buruk (CWB) yang membuat proses pembelajaran tidak efektif. Stres kerja pada guru bukan hanya berdampak pada murid dan proses pembelajaran saja tetapi juga berdampak pada sekolah seperti penurunan kinerja pada guru, sedangkan sekolah membutuhkan kinerja guru yang baik yang dapat meningkat kualitas sekolah. Perilaku buruk guru seperti ini disebut dengan *Counterproductive work behaviour (CWB)*. (Slaybaugh et al., 2004).

Guru yang melakukan perilaku yang tidak baik itu disebabkan ketidakpuasan pada pekerjaan, selalu mengalami kegagalan dan mencerminkan berbagai peran negatif dan suasana hati negatif (*negative affectivity*) seperti rasa takut, rasa marah, rasa kesepian di karenakan merasa sendiri ketika disekolah, dan ketidakpuasan diri. *Negative affectivity* adalah suatu kondisi yang mengacu pada perasaan-perasaan seperti *distress*, permusuhan, kecemasan, penolakan, kesedihan (Kokkinos, 2007).

Penelitian ini hendak mengkaji tentang guru dalam konteks perilaku keorganisasian dengan variabel analisis stres kerja, *Counterproductive work behaviour*

(CWB), dan *Negative affectivity*, di mana *negative affectivity* sebagai pemoderasi pengaruh antara stres kerja guru dengan CWB.

Perumusan Masalah

1. Apakah Pengalaman stres kerja akan berkorelasi positif dengan CWB
2. Apakah *Negative Affectivity* akan berkorelasi positif dengan CWB
3. Apakah *Negative Affectivity* akan memoderasi hubungan antara stres kerja dan CWB

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah guru sekolah menengah pertama mengalami tingkat stres yang tinggi.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *negative affectivity* pada hubungan stres kerja dan CWB.
3. Untuk mengetahui apakah *Negative Affectivity* merupakan stressor bagi guru sekolah menengah pertama di Kota Banda Aceh.

2. LANDASAN TEORITIS

Stres dan Stres Kerja Dalam Organisasi

Robbins dan Judge (2007: 11-12) mengemukakan bahwa perilaku organisasi (OB) adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Perilaku organisasi (OB) mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur. Disamping itu OB menerapkan pengetahuan yang di dapatkan tentang dampak individu, kelompok, dan struktur pada perilaku agar organisasi berjalan lebih efektif.

Menurut Keil (2004) menjelaskan stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Stressor Individu: meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Stressor Organisasi, yaitu (1) faktor fisik dan pekerjaan, yang terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi). (2) faktor sosial dan organisasi, yang

meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Stowell et al., 2001).

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Henry dan Evans (2008) stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Mahdani, 2016 dan Robbins & Judge, 2007: 11-12).

Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Boyle et al. (1995) ada tiga faktor dapat mempengaruhi stres kerja seseorang dalam organisasi. Faktor tersebut juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge, (2007: 176-178).

1. Faktor lingkungan, di mana situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin memecahkan kesejahteraan mereka. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti ini terjadi di Indonesia, Seperti penutupan jalan karena adanya demo atau mogoknya angkutan umum dan membuat karyawan terlambat masuk kerja. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat maka perusahaan pun harus menambah peralatan yang baru dan membuat karyawan harus mempelajari dari awal untuk menyesuaikan diri (Mahdani, 2016).
2. Faktor Organisasi, di mana tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tekanan untuk melaksanakan tugasnya secara baik dan benar. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari

peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.

3. Faktor individu, di mana faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga dan lain sebagainya. masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan yaitu: Persoalan keluarga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

Counterproductive Work Behaviour (CWB)

Robbins dan Judge (2007: 178) berpendapat bahwa terdapat tiga topik utama dalam penilaian kinerja seorang karyawan, yaitu performa ketika menyelesaikan tugas yang diberikan (task performance), perilaku di dalam organisasi (organizational citizenship) dan perilaku CWB. Robbins dan Judge (2007: 178) kemudian mendefinisikan CWB adalah perilaku yang secara aktif mengganggu atau merusak keamanan organisasi. Hal – hal yang termasuk di dalam perbuatan perilaku CWB adalah pencurian, perusakan property organisasi/perusahaan, bertingkah agresif terhadap rekan kerja dan absen kerja. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa definisi dari CWB adalah segala macam bentuk perilaku yang dilakukan individu baik sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Perilaku kerja kontraproduktif (CWB) adalah perilaku karyawan yang bertentangan dengan kepentingan sah sebuah organisasi (Sackett et al. 2006). Perilaku ini dapat membahayakan organisasi atau orang dalam organisasi termasuk karyawan dan klien, pelanggan, atau pasien. Telah diusulkan bahwa interaksi seseorang-dengan-lingkungan dapat dimanfaatkan untuk menjelaskan berbagai perilaku kontraproduktif. (Fox & Spector, 1999). Misalnya, seorang karyawan yang tinggi sifatnya marah (cenderung mengalami kemarahan) lebih cenderung merespons kejadian stres di tempat kerja (ditangani dengan kasar oleh seorang supervisor) dengan CWB. (Fox & Spector, 1999).

Faktor yang Mempengaruhi *Counterproductive Work Behaviour* (CWB)

Marcus dan Schuler (2004) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi kemunculan CWB pada seorang individu. Faktor – faktor nya antara lain:

1. Faktor kepribadian (*personality*). Beberapa dimensi kepribadian khususnya dari jenis Big Five Personality memperlihatkan hubungan yang konsisten antara CWB yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.
2. Karakter Pekerjaan (*Job Characteristic*). Karakter pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Kemudian ketiga hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat turnover dalam kerja.
4. Karakteristik Kelompok Kerja (*Work Group Characteristic*). Segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota di dalamnya. Dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi/perusahaan individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tahu iklim seperti apa yang berlaku di dalam lingkungan kerjanya. Jika telah paham kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku di dalam kelompok kerja. Contoh pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk CWB adalah jika seorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respon apapun dari organisasi/perusahaan atau rekan kerja maka ia cenderung akan mengulangi perilaku tersebut (Chang & Smithikrai, 2010).
5. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*). Meskipun terdapat kesamaan antara pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi dalam hal ini bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor luar kelompok kerja secara langsung, seperti sistem manajemen yang ada pada organisasi/perusahaan tertentu. Semua organisasi/perusahaan mempunyai budaya tak tertulis yang mendefinisikan standar – standar perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima oleh karyawan. Menurut Robbins seiring berjalannya waktu karyawan kemudian akan mengetahui hal – hal yang berlaku di organisasi/perusahaan tempat ia bekerja seperti bagaimana berpakaian untuk kerja, apakah aturan organisasi/perusahaan dijalankan dengan ketat, perilaku macam apakah yang akan menyulitkan mereka, seberapa pentingnya kejujuran dan integritas bagi organisasi/perusahaan sehingga dengan kata lain budaya

organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan berperilaku dari karyawann (Mount, 2006).

Negative Affectivity

Afektivitas negatif (NA) adalah variabel kepribadian yang melibatkan pengalaman emosi negatif dan konsep diri yang buruk. (Watson & Clark, 1984) Keefektifan negatif mencakup berbagai emosi negatif, termasuk kemarahan, penghinaan, jijik, rasa bersalah, dan ketakutan, (Koch et ai. 2013) dan kegugupan. Efektivitas negatif rendah ditandai oleh seringnya keadaan ketenangan dan ketenangan, bersamaan dengan keadaan kepercayaan diri, keaktifan, dan antusiasme yang tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2007: 316) afek negatif adalah sebuah dimensi suasana hati yang meliputi: kegugupan, stres, dan kegelisahan pada ujung tinggi, serta relasasi, ketenangan, dan keseimbangan pada ujung rendah.

Komponen Afek negatif

Terdapat lima komponen afek negatif pada diri seseorang yaitu: (1) *Tension-Anxiety*. *Tension* mengacu pada ketegangan-ketegangan yang bersifat fisik, seperti ketegangan-ketegangan otot, serta keluhan-keluhan yang bersifat somatis lainnya. *Anxiety* berarti kecemasan secara psikis. Seseorang yang cemas karena tidak ingin atau merasa tidak sanggup untuk menghadapi berbagai permasalahan emosional, bisa jadi akan memproyeksikan kecemasannya tersebut dalam berbagai keluhan fisik. (2) *Depression-Dejection* Pada komponen ini, terdapat kata-kata sifat seperti kehilangan semangat, kesepian, tidak berdaya, dan tidak bahagia (Urbayatun, 2006).

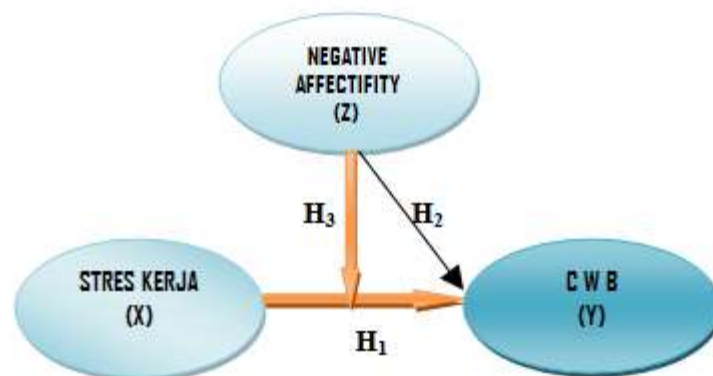
Kata-kata sifat tersebut menggambarkan keadaan mental individu-individu yang mengasingkan dirinya dari orang lain, dan juga individu-individu yang sedang kehilangan minat terhadap berbagai aktivitas-aktivitas pentingnya, seperti bekerja dan hobi. Kata-kata sifat lainnya seperti rasa bersalah dan sedih hati digunakan untuk menggambarkan individu-individu yang menyesali tindakan-tindakanya. (3) *Anger-Hostility*, kemarahan-kemarahan yang tidak terarah secara jelas dapat menimbulkan konflik dengan orang lain, kesalahpahaman, menganut kebiasaan marah, hilangnya rasa harga diri, dan hilangnya rasa hormat pada orang lain (Liana, 2013).

Ekspresi-ekspresi yang nampak dari kemarahan dan permusuhan ini secara khusus digambarkan dengan kata-kata sifat seperti siap bertarung, mudah marah, sukar diatur, dan suka memberontak. Dalam bentuk yang lebih ringan, kemarahan dan permusuhan digambarkan dengan kata sifat seperti suka mengomel dan mudah merasa jengkel. (4) *Fatigue-Inertia*. Komponen ini digambarkan dengan kata-kata sifat seperti rendahnya

tingkat energi, kelelahan, dan keletihan yang hebat akibat kurang istirahat. Untuk menggantikan kata kelelahan, dapat pula digunakan kata-kata seperti kehabisan tenaga dan malas. (5) *Confussion-Bewilderment*, komponern ini yang dalam bahasa Indonesia berarti kebingungan, digambarkan dalam kata-kata sifat seperti bingung, tidak mampu untuk berkonsentrasi, dan merasa tidak pasti mengenai berbagai hal (Nency, 2015; Kurnia et al., 2013 & Mahdani, 2016).

3. KERANGKA MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Kerangka model penelitian adalah kerangka berfikir yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2007: 118-119). Kuncoro, 2009: 47-48) kerangka pikir adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis. Kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telah penelitian (Indrianto & Supomo, 2009: 57-61).



Gambar1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis

H₁: Stres kerja berdampak signifikan terhadap CWB.

H₂: *Negative Affectivity* berdampak signifikan terhadap CWB.

H₃: *Negative Affectivity* memoderasi hubungan antara stres kerja dan CWB

4. METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Kuncoro (2009: 118) Populasi adalah total kumpulan elemen dalam suatu wilayah yang ingin diteliti, yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekolah Menengah Negeri (SMP) di Kota Banda Aceh, mulai dari SMP 1 hingga SMP 19. Penelitian ini mengambil 3 SMP sebagai sampel institusi sekolah, yaitu SMP 1, SMP 2, dan SMP 6. Alasan SMP ini dijadikan sampel, karena ketiga-tiga SMP ini merupakan SMP terbaik di Kota Banda Aceh. SMP Negeri 1 pada tahun 2014 ditetapkan sebagai sekolah tertua dengan prestasi gemilang di Banda Aceh (Aceh Tribun News: 14-09-2011). SMPN 2 dan SMP 6 pada tahun 2016 ditetapkan sebagai SMP terakreditasi A di Banda Aceh (Aceh terkini 01-2016). Jumlah populasi guru pada ketiga SMP ini sebanyak 139 orang, di mana sebaran guru seperti diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Guru berdasarkan golongan Pada SMP Negeri 1,2,dan 6 Kota Banda Aceh Tahun 2016

Rekapitulasi Banyaknya Guru Pegawai									
Golongan/Ruang	Guru SMP 1			Guru SMP 2			Guru SMP 6		
	Lk	Pr	Jumlah	Lk	Pr	Jumlah	Lk	Pr	Jumlah
IV/c	-	1	1	-	1	1	-	-	-
IV/b	4	9	13	2	6	8	1	12	13
IV/a	1	14	15	4	16	20	1	8	9
III/d	2	3	5	2	3	5	-	17	17
III/c	1	7	8	1	9	10	1	4	5
III/b	-	-	-	-	-	-	-	3	3
III/a	-	1	1	-	3	3	1	-	1
II/d	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Jumlah	8	35	43	10	38	48	4	44	48

Sumber :Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh 2016

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Setiawan, 2007) ialah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

N = Ukuran sampel

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dengan menggunakan tingkat kelonggaran pengambilan sampel sebesar 50%, maka jumlah mahasiswa yang menjadi sampel minimal yang diambil dapat dicari sebagai berikut :

$$n = \frac{139}{139(0,0050)^2 + 1}$$

$$n = \frac{139}{139(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{139}{1,3475}$$

$$n = 103,153$$

$n = 103,153$ dibulatkan menjadi 103 responden. Dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 103 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Kuesioner

Menurut Bungin (2005: 43) metode kuesioner (metode angket) merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepetugas atau peneliti.

2. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Bungin, 2005: 43). Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan permasalahan yang akan diteliti dan memperluas serta melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

Metode Analisis Data

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, metode analisis data menggunakan *Analisis Regresi Moderate* (MRA), dengan bantuan perangkat SPSS (*Statistic Package for Social Science*). (Ghozali, 2011). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_1 Z_1$$

Keterangan:

Y = *Counterproductive Work Behaviour (CWB)*

X = *Job stress*

Z = *Negative Affectivity*

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sesuai dengan ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 103 responden yang terdiri dari 139 responden guru SMP di Kota Banda Aceh, maka selanjutnya peneliti mengedarkan kuesioner sebanyak 103 eksemplar. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri responden guru SMP Negeri Kota Banda Aceh yang dilihat dari umur, status sosial, masa kerja, dan golongan. Adapun karakteristik responden hasil penelitian ini sebagai mana diperlihatkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah Responden	Persentase
		Guru	Guru
Umur :	<25	6	5,8%
	25-35	15	14,6%
	35-45	29	28,2%
	45-55	36	35,0%
	>55	17	16,5%
	Jumlah	103	100%
Status Sosial :	Menikah	93	90,3%
	Belum Menikah	10	9,7%
	Jumlah	103	100%
Masa Kerja	<1 tahun	3	2,9%
	1-3 tahun	4	3,9%
	3-6 tahun	6	5,8%
	6-10 tahun	40	38,8%
	>10 tahun	50	48,5%
	Jumlah	103	100%
Golongan	IV/b	8	7,8%
	IV/a	24	23,3%
	III/d	22	21,4%
	III/c	19	18,4%
	III/b	17	16,5%
	III/a	7	6,8%
	II/d	6	5,8%
	Jumlah	103	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh 2016

Deskripsi Hasil Persepsi Responden Tentang Stres Kerja

Berikut ini adalah menjelaskan deskriptif perilaku *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang menunjukkan tanggapan responden terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior* yang terjadi pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil responden *Counterproductive Work Behavior* yang diperoleh dari guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh dapat dikategorikan baik dengan nilai rerata sebesar 2,329. Kondisi ini menandakan sebagian besar guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh yang terdata menjawab kurang setuju untuk pernyataan tentang *Counterproductive Work Behavior* , sedangkan untuk jumlah pernyataan lainnya lebih kecil.

Tabel 3. Deskriptif Persepsi Perilaku *Counterproductive Work Behavior* (CWB) Guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Saya memakai property sekolah untuk keperluan pribadi		8	3	8	5	2,495
2	Saya pernah kehilangan bahan untuk mengajar sehingga saya tidak mengajar		5		0	1	2,504
3	Saya sering terlambat ketika masuk kelas untuk mengajar	0	5		9	6	2,553
4	Saya akan melimpahkan kesalahan yang saya buat ke orang lain		4		1	9	2,252
5	Saya pernah bertengkar dengan guru lainnya	4		7	8		1,844
Rerata							2,329

Sumber: Data Primer dianalisis, 2016

Selanjutnya, adalah tabel 4 deskriptif stres kerja guru yang menunjukkan tanggapan responden terhadap stres kerja yang terjadi pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh. Tabel 4 tentang deskripsi persepsi stres kerja guru, menunjukkan bahwa hasil responden keterikatan karyawan yang diperoleh dari guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh dapat dikategorikan baik dengan nilai rerata sebesar 3,390. Kondisi ini menandakan sebagian besar guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh yang terdata menjawab setuju untuk pernyataan tentang stress kerja, sedangkan untuk jumlah pernyataan lainnya lebih kecil.

Tabel 4. Deskriptif Persepsi Stres Kerja Guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan sangat jelas	0	7	0	7	9	3,563
2	Tuntutan dan peran saya di sekolah sangat jelas	8	8		4	5	3,097
3	Tanggungjawab yang diberikan kepada saya, saya atasi dengan mudah	1	3	4	2	3	3,223
4	Saya merasa senang ketika saya mengajar di sekolah		7	2	0	6	3,612
5	Tugas yang menantang membuat saya menjadi semangat bekerja		7	2	0	6	3,282
6	Saya menjadi semangat mengajar bila gaji dan tunjangan mencukupi		9	0	1	8	3,563
Rerata							3,390

Sumber: Analisis data primer, 2016

Selanjutnya, adalah tabel deskriptif *negative affectivity* yang menunjukkan tanggapan responden terhadap stres kerja yang terjadi pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil responden *Negative Affectivity* yang diperoleh dari guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh dapat dikategorikan baik dengan nilai rerata sebesar 1,897. Kondisi ini menandakan sebagian besar guru SMP di Kota Banda Aceh yang terdata menjawab tidak setuju untuk pernyataan tentang *Negative Affectivity*, sedangkan untuk jumlah pernyataan lainnya lebih besar.

Tabel 5. Deskriptif Persepsi Negative Affectivity Guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Saya merasa terbebani secara emosional ketika saya bekerja				7	7	,861
2	Suasana hati yang buruk membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja		2		7	6	,505
3	Saya merasa mudah marah ketika berada di sekolah				4	5	,718
4	Saya merasa lelah dengan pekerjaan yang diberikan				3	6	,845
5	Saya malas mengerjakan tugas yang sudah diberikan				8	9	,602
6	Konsentrasi saya ketika bekerja mudah terganggu oleh hal-hal kecil		9		5	3	,010
7	Saya merasa bingung dengan pekerjaan yang saya kerjakan		0		8	1	,738
Rerata							,897

Sumber: Analisis data primer, 2016.

Analisis Dampak Antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap CWB dengan *Negative Affectivity* sebagai variabel moderasi pada persepsi guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh, dilakukan analisis regresi yang menjelaskan hubungan fungsional secara terpisah dari beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Stres Kerja (X) sebagai variabel bebas, *Negative Affectivity* (Z) dan sebagai variabel moderasi, dan CWB (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat dan variabel moderasi akan mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Counterproductive Wor Behavior

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.046	.272		14.875	.000
	Stres Kerja	-.379	.089	-.390	-4.251	.000
2	(Constant)	5.197	.423		12.291	.000
	Stres Kerja	-.350	.085	-.359	-4.105	.000
	Negative Affectivity	-.482	.140	-.301	-3.440	.001
	(Constant)	6.655	1.892		3.517	.001
3	Stres Kerja	-.849	.637	-.872	-1.332	.000
	Negative Affectivity	-1.042	.722	-.651	-1.443	.000
	Stres Kerja Negative Affectivity	.191	.242	.653	.790	.000

a. Dependent Variable: Counterproductive Work Behavior

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

□

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat dari selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006)

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.143	.57579
2	.491 ^b	.242	.226	.54718
3	.496 ^c	.246	.223	.54821

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Negative Affectivity

c. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Negative Affectivity, Stres Kerja Negative Affectivity

d. Dependent Variable: Counterproductive Work Behavior

Sumber: Data Primer (diolah) 2016

Analisis Dampak Stres Kerja terhadap CWB

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan menggunakan program bantuan computer IMB SPSS. Dalam penskalaan digunakan skala *likert*, maka untuk koefisien korelasi digunakan nilai *standardized coefficients*, dimana nilai konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Berdasarkan Tabel 6 dapat dibuat garis persamaan linear sebagai berikut: $Y = -0,390X$

Maka dari persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa nilai beta koefisien regresi stress kerja (X) bernilai negatif signifikan sebesar (-0,390) artinya ketika stress kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) guru tersebut.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Koefisien korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati +1 atau sama dengan +1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Jika korelasi bernilai +1 atau -1 maka variabelnya menunjukkan korelasi sempurna positif atau negatif. Sementara koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Pada Tabel 7 diperoleh nilai korelasi determinasi R sebesar -0,390. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara stress kerja dan perilaku CWB sebesar 39%. Hal ini didasarkan oleh pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dengan melihat tabel acuan sebagai berikut:

Tabel 8. Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: *Metode Penelitian Bisnis*, (Sugiyono: 183)

Nilai koefisien determinan *adjusted R Square* sebesar -0,390 menjelaskan bahwa kekuatan Stres Kerja (X) dalam menurunkan *Counterproductive Work Behavior* (Y) guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,39%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,610 (61%). Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel *Counterproductive Work Behavior*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan negative terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh.

Analisis Negative Affectivity terhadap CWB

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan menggunakan program bantuan computer IBM SPSS, merujuk pada Tabel 6 dapat dibentuk garis persamaan linear adalah : $Y = - 0,359X - 0,301Z$. Dimana persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi stress kerja(X) bernilai negative -0,359 artinya ketika stress kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) guru tersebut.

Kemudian koefisien regresi *Negative Affectivity* (Z) bernilai negative (-0,301) artinya ketika *Negative Affectivity* diberikan kepada guru, maka akan menyebabkan rendahnya perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru tersebut.

Berdasarkan tTbel 7 diperoleh nilai korelasi determinasi R sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara stress kerja (X) dan *Negative Affectivity* dalam mempengaruhi perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 49,1%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 50,9%. Dengan demikian, stress kerja (X) dan *Negative Affectivity* (Z) sedang dalam mempengaruhi perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh.

Analisis Stres Kerja Terhadap CWB Dengan *Negative Affectivity* Sebagai Variabel Memoderasi

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan menggunakan program bantuan computer IBM SPSS, merujuk pada tabel 6 dapat dibentuk garis persamaan linear adalah: $Y = - 0,872X - 0,301Z + 0,653XZ$. Dimana persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi stress kerja (X) bernilai negative -0,872 artinya ketika stres kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) guru tersebut. Kemudian koefisien regresi *Negative Affectivity* (Z) bernilai negatif (-0,301) artinya ketika *Negative Affectivity* diberikan kepada guru, maka akan menyebabkan rendahnya perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru tersebut.

Berdasarkan Tabel 6 koefisien regresi antara stress kerja (X) dengan *Negative Affectivity* (Z) terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,653 pada taraf signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti *Negative Affectivity* (Z) memperkuat hubungan antara stress kerja (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y). Artinya ketika guru mengalami *Negative Affectivity* maka akan terjadinya stres kerja dan meningkatkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai korelasi determinasi R sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara stress kerja (X) *Negative Affectivity* (Z), dalam mempengaruhi perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 50%. Nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,246 menjelaskan bahwa *Negative Affectivity* (Z) dan sebagai variabel moderasi dalam mempengaruhi stres kerja (X) terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 25%. Sementara sisa (nilai residu) dalam dari peran variabel tersebut sebesar 99%. Dengan demikian *Negative Affectivity* (Z) sebagai variabel moderasi bernilai sangat kuat dalam mempengaruhi stress kerja (X) terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh.

6. KESIMPULAN

1. Stres kerja berdampak negatif terhadap perilaku *Counterproductive Work behavior* pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,390. Artinya, ketika stres kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka

akan menurunkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru tersebut. Guru yang mempunyai perilaku *Counterproductive Work Behavior* yang rendah akan merasakan stres kerja yang rendah pada saat disekolah.

2. *Negative Affectivity* berdampak negative terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,301. Artinya, ketika *Negative Affectivity* yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada guru tersebut. *Negative Affectivity* dapat mempengaruhi perilaku *Counterproductive Work Behavior* karena suasana hati seorang guru akan mempengaruhi apa yang dilakukan guru tersebut. Jika suasana hati positif seorang guru akan berkerja efisien begitu juga sebaliknya apabila suasana hati negative akan membuat guru bekerja tidak efisien.
3. *Negative Affectivity* memoderasi dampak hubungan stres kerja terhadap perilaku CWB pada guru SMP Negeri di Kota Banda dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,653. Artinya *Negative Affectivity* memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi stres kerja dan perilaku CWB pada guru tersebut.

7. REKOMENDASI

1. Untuk kepala sekolah SMP Negeri di Kota Banda Aceh sebaiknya memiliki kepedulian, melakukan pendekatan, bahkan memberikan motivasi kepada guru untuk dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, karena kepala sekolah akan dianggap sebagai orang yang mampu membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi terkait dengan pekerjaan ataupun permasalahan yang terjadi diantara rekan dalam lingkungan kerja mereka.
2. Untuk guru SMP Negeri di Kota Banda Aceh sebaiknya melakukan inovasi dalam mengajar tanpa harus terlepas dari peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, karyawan yang diberikan kesempatan untuk membuat keputusan dalam tugas mereka diharapkan dapat merasa berkewajiban untuk merespon dengan perilaku kerja yang positif .

REFERENSI

- Addison , A. K., dan Yankyera, G. (2015) An Investigation into How Female Teachers Manage Stress and Teacher Burnout: A Case Study of West Akim Municipality of Ghana. *Journal of Education and Practice*. 6 (10), 1-24.
- Boyle, G. J., Borq, M. G., Falzon, J. M., dan Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimension of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*. 65 (1), 49-67. DOI: 10.1111/j.2044-8279.1995.tb01130.x.
- Chang, K., dan Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management.*, 21(8), 1272-1288.
- Fox, Suzy; Spector, Paul E. (1999). "A model of work frustration-aggression". *Journal of Organizational Behavior*. 20 (6), 915–31. [doi:10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Indrianto, Nur., dan Supomo, B. (2009). *Metode Penelitian Bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi pertama. Yogyakarta, BPFE.
- Keil R.M.K. (2004). *Coping and Stress: A Conceptual Analysis*. *Journal of Advanced Nursing*. 45 (6), 659–665. [doi:10.1046/j.1365-2648.2003.02955.x](https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02955.x)
- Koch, Alex S.; Forgas, Joseph P.; Matovic, Diana. (2013). Can negative mood improve your conversation? Affective influences on conforming to Grice's communication norms. *European Journal of Social Psychology*. 43 (5): 326–334. [doi:10.1002/ejsp.1950](https://doi.org/10.1002/ejsp.1950).
- Kokkinos, C.M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 77 (1), 229 - 243.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Kurnia, W., Aisah, E. P., dan Tri, R. (2013). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Menggunakan Media Trainer Sistem Penerangan Otomotif Pada Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Dengan Menerapkan Model Pengajaran Langsung. *Jurnal Pendidikan Vokasi: Teori dan Praktek*. 1 (1), 73-79.
- Liana, E. Tan. (2013). Sikap Pelanggan Mengenai Program Crm “Return Guest Program” Di Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra*. 1 (2), 234-242.
- Mahdani, I., dan Haekal M. (2016). Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi Dan Kesesuaian Individu Dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada Pt. Garuda Indonesia Medan). *Jurnal Ekonomi Manajemen & Akuntansi*. 2 (1), 1-22.
- Marcus, B., dan Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behaviour at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.

- Mount, M., Ilies, R., dan Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effect of job satisfaction. *Personnel Psychology*. 5: 591-622.
- Nency, H. (2015). Persepsi Guru Terhadap Pembelajaran Tematik Pada Implementasi Ktsp Sd Se-Kecamatan Bayan Kabupaten Purworejo Ditinjau Dari Aspek Kognitif, Afektif, Dan Konatif. Jurnal online: (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jpji/article/view>).
- Nur, Ikhsan. (2014). Hakikat Guru Sebagai Pendidik Profesional. <http://daeng-icn.blogspot.co.id/2014/07/hakikat-guru-sebagai-pendidik.html>. diakses: 30-04-2017.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2007). *Perilaku organisasi*. Alih bahasa: Diana Angelica. Jakarta, Salemba Empat.
- Sackett, Paul; Berry, Christopher; Wiemann, Shelly; Lacz, Roxanne (2006). "Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the two Domains". *Human Performance*. 19 (4), 441–64. doi:10.1207/s15327043hup1904_7.
- Salgado, J. F. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*. 10: 117-125.
- Setiawan, Nugraha. (2007). Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep Dan Aplikasinya. *Makalah disampaikan pada Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan Unpad, Kamis 22 November 2007*.
- Sekaran, Uma. (2007). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Alih bahasa: Kwan Men Yon. Jakarta. Salemba Empat.
- Slaybaugh, J., Evans, C dan Byrd, R. (2004). Second Year Teachers' attitudes toward the Teaching Profession. *National Forum of Teacher Education Journal*. 14E (3), 31-36.
- Stowell, J.R., Kiecolt-Glaser, J.K dan Glaser, R. (2001). Perceived stress and cellular immunity: When coping counts. *Journal of Behavioural Medicine*. 24: 323-339.
- Urbayatun, S. (2006). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan dengan Afek Positif dan Afek Negatif Pada Lansia. *Humanitas*. 3 (1), 63-74.
- Watson, D.; Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience negative aversive emotional states. *Psychological Bulletin*. 96: 465–490. doi:10.1037/0033-2909.96.3.465. PMID 6393179.