



Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Administrasi SDIT Baitul Ilmi

Hendhisca Cipta

Universitas Muhammadiyah Indonesia (UNISMA) Bekasi, Indonesia

Email: hendhisca@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres terhadap komitmen organisasi tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi. Penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah tenaga administrasi SDIT Baitul Ilmi, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala penilaian yang mengukur variabel stres dan komitmen organisasi. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen komitmen organisasi terdiri atas 32 butir pernyataan valid dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,978, sedangkan instrumen stres terdiri atas 31 butir pernyataan valid dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,974. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,554. Hasil analisis jalur memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,403. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami tenaga administrasi, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres, maka semakin tinggi komitmen tenaga administrasi terhadap sekolah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, serta pengelolaan beban kerja yang baik untuk mengurangi stres dan meningkatkan komitmen organisasi tenaga administrasi.

Kata kunci: Stres, Komitmen Organisasi, Tenaga Administrasi, Analisis Jalur.

PENDAHULUAN

Keberadaan tenaga administrasi di SDIT ini yang lazimnya sering disebut sebagai tata usaha SDIT akan sangat mendukung dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dan peningkatan mutu serta pelayanan pendidikan di SDIT apabila mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi minimal sesuai yang sudah ditentukan. Demi terlaksananya kegiatan pembelajaran di sekolah dan terwujudnya tujuan sekolah, maka komitmen yang tinggi kepada sekolahnya mutlak dimiliki oleh setiap tenaga administrasi SDIT. (Chanifuddin dan Rindaningsih 2025) Komitmen organisasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh tiap anggota dalam setiap organisasi jika menginginkan organisasi yang maju dan berkelanjutan. Tanpa adanya komitmen dalam diri tiap anggota di organisasinya, maka organisasi tersebut dipastikan tidak akan berkembang sesuai



dengan apa yang sudah direncanakan bahkan cenderung mengalami kemunduran.(Nusantara 2025)

Tugas dan fungsi tenaga administrasi di SDIT tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Hal ini disebabkan karena pekerjaannya bersifat administratif yang taat pada aturan yang sifatnya khusus, merupakan pekerjaan dan pelayanan administratif untuk kelancaran proses pembelajaran, lebih memerlukan keterampilan khusus, sedikit yang memerlukan keahlian tertentu, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk pendidik, dan terkadang tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik kecuali untuk jabatan instruktur, dan lain hal.(Simanjuntak, Bangun, dan Turnip 2024)

Rendahnya komitmen organisasi dari tenaga administrasi SDIT juga bisa saja disebabkan oleh rendahnya pendapatan yang mereka terima, hal ini bisa disebabkan karena status pegawai yang masih honor yang berimbas kepada rendahnya pendapatan mereka.(Tinjauan Kritis 2025) Tenaga administrasi SDIT dan beberapa guru di Indonesia bahkan sampai berunjuk rasa untuk meminta mengangkat mereka menjadi pegawai tetap pemerintah. Kegiatan unjuk rasa ini dilakukan pada hari dimana kegiatan belajar mengajar di sekolah diadakan. Hal ini sudah dapat dipastikan mengganggu aktivitas pembelajaran di sekolah masing-masing, mengingat guru dan tenaga administrasi sekolah adalah salah satu elemen dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Seakan-akan tenaga administrasi sekolah yang melakukan unjuk rasa ini lupa akan tanggungjawab dan komitmennya dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah.(Sari 2025)

Komitmen terhadap sekolah pada setiap tenaga administrasi di SDIT sangat penting karena dengan suatu komitmen organisasi seseorang dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan mereka yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya mereka yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah atau organisasi. Ini sangat berguna untuk mendukung tujuan organisasi.(Rizal dkk. 2024)

Komitmen yang tinggi kepada sekolahnya mutlak dimiliki oleh setiap tenaga administrasi SDIT, demi terlaksananya kegiatan pembelajaran di sekolah dan terwujudnya tujuan sekolah. Namun kenyataannya, mayoritas dari tenaga administrasi di SDIT khususnya di SDIT Baitul Ilmi, masih ditemukan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi dari tenaga administrasi di SDIT ditandai oleh adanya perilaku tenaga administrasi sekolah yang tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi seperti menggunakan fasilitas sekolah untuk kepentingan pribadi yang tidak berdampak positif terhadap tujuan sekolah, terlambat masuk kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan yang sudah ditetapkan sekolah, tidak mengindahkan perintah dari atasan serta kurang serius dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dan melakukan pekerjaan yang merugikan sekolah walaupun menguntungkan diri sendiri. Stres dianggap mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin rendah tingkat stres yang diterima dan makin tingginya komitmen terhadap organisasinya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu mengetahui adanya pengaruh stres terhadap komitmen organisasi dalam diri tenaga administrasi SDIT Baitul Ilmi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). (Ghodang 2020, h. 17.) Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai stres dan komitmen organisasi tenaga administrasi SDIT Baitul Ilmi. Sampel dalam penelitian ini diambil

dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Pelaksanaan pemilihan sampel dengan metode acak sederhana dilakukan dengan memilih anggota populasi sedemikian rupa secara acak tanpa memperlihatkan tingkatan dari masing-masing anggota populasi. Responden berjumlah 63 orang tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari kedua variabel penelitian yaitu Stres (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan skala penilaian (*rating scale*). Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji keandalan (*reliability*). Dari hasil pengujian tersebut akan diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen variabel komitmen organisasi diukur dalam bentuk kuesioner yang didesain berdasarkan skala peringkat yang terdiri dari lima jawaban. Peringkat bobotnya sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Tidak Berpendapat (TB) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Pengolahan data uji validitas pada instrumen variabel komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel. Dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan dan setelah dilakukan analisis uji validitas butir diperoleh 8 butir pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan maka dinyatakan gugur (drop) karena rhitung lebih kecil dari rtabel sedangkan sisanya 32 butir pernyataan yang valid. Dari hasil perhitungan reliabilitas instrumen komitmen organisasi diperoleh nilai reliabilitas instrumen alpha cronbach $r_{11} = 0,978$.

Instrumen variabel stres diukur dengan instrumen dalam bentuk kuesioner yang didesain berdasarkan skala peringkat yang terdiri dari lima jawaban. Peringkat bobotnya sebagai berikut: Selalu (SL) = 5, Sering (S) = 4, Jarang (J) = 3, Kadang-kadang (KD) = 2, Tidak Pernah (TP) = 1.

Pengolahan data uji validitas instrumen variabel stres dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel. Dari 35 butir pernyataan yang diuji cobakan dan setelah dilakukan analisis uji validitas butir diperoleh 4 butir pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan maka dinyatakan gugur drop karena rhitung lebih kecil dari rtabel, sedangkan sisanya 31 butir pernyataan yang valid. Dari hasil perhitungan reliabilitas instrumen stres diperoleh nilai reliabilitas instrumen alpha cronbach $r_{11} = 0,974$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh tiap anggota dalam setiap organisasi jika menginginkan organisasi yang maju dan berkelanjutan. Tanpa adanya komitmen dalam diri tiap anggota di organisasinya, maka organisasi tersebut dipastikan tidak akan berkembang sesuai dengan apa yang sudah direncanakan bahkan cenderung mengalami kemunduran.

McShane dan Van Glinow mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi keuntungan kompetitif yang signifikan. Karyawan juga akan memiliki motivasi kerja dan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. McShane dan Van Glinow mengatakan bahwa: "*Organizational commitment can be a significant competitive advantage. They also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance. Organizational commitment also improves customer satisfaction because long-tenure employees have better knowledge of work practices and because clients like to do business with the same employees.*" Menurut mereka, komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan karena karyawan yang bekerja dalam waktu

yang lama memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang praktek kerja dan klien ingin melakukan bisnis dengan karyawan yang sama.(McShane dan Glinow 2009)

Luthans juga menambahkan bahwa, *“in other words, this is an attitude reflecting employees’ loyalty to their organization and is an ongoing process through which organizational participants express their concern for the organization and its continued success and well-being”*, menurut Luthans, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi mereka dan ada proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi demi kesuksesan dan kesejahteraan. (Luthans 2011, h. 147.) Menurut Luthans pula bahwa komitmen organisasi adalah, *“as an attitude, organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization”*. Komitmen organisasi yang paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti dalam penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi.(Luthans 2011, h. 147.)

Kondalkar mendefinisikan komitmen organisasi sebagai, *“organizational commitment refers to degree to which an employee identifies himself with the organizational goals and wishes to maintain membership in the organization. He wants to “belong” to the organization and take an active part in the its functioning”*. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dia ingin menjadi “milik” kepada organisasinya dan mengambil bagian aktif dalam fungsinya.(Kondalkar 2007, h. 88.)

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tetap bertahan dan meneruskan keaktifannya atau partisipasinya dalam organisasinya dengan indikator: 1) kesetiaan terhadap organisasi, 2) melaksanakan kewajiban organisasi, dan 3) menerima dan melaksanakan nilai-nilai organisasi.

Stres

Stres, sebuah perasaan yang sering dijumpai oleh semua individu di dunia. Permasalahan stres saat ini sudah menjadi hal yang umum yang dialami oleh setiap orang. Stres tidak hanya berkaitan dengan kejadian berupa gangguan psikis, tetapi stres dapat juga berkaitan dengan pekerjaan, masa depan, pilihan hidup dan berbagai kondisi sosial lainnya. Setiap orang tentu merasa tidak nyaman jika keinginannya tidak tercapai, hal seperti inilah yang menjadi penyebab stres. Kondisi lain menjadi terganggu ketika apa yang diinginkannya gagal terpenuhi.(Ilhammuddin dan Adnyana 2023) Banyak hal lain yang juga disebabkan stres, seperti seseorang bisa jatuh sakit, terjadi perselisihan baik di dalam keluarga ataupun di tempat kerja dan lainnya.

Stres tidak bisa didiamkan begitu saja, keseriusan dan kompleksitas dari gejala stres tidak hanya menyebabkan bahaya bagi individu, organisasi pun juga. Luthans (2011:278) mengatakan bahwa, *“stress is usually thought of in negative terms. It is thought to be caused by something bad”*, stres terjadi karena memikirkan hal-hal negatif. Hal ini diduga disebabkan oleh sesuatu yang buruk.(Luthans 2011, h. 278.) Colquitt, LePine dan Wesson mengatakan bahwa stres adalah sebuah respon psikologis terhadap suatu tuntutan yang dialami dan tak mampu mengatasi tuntutan tersebut karena melebihi kapasitas atau kemampuan seseorang. Mereka mengatakan bahwa, *“stress is a psychological response*

to demands taxes or exceeds a person's capacity or resource".(Colquitt, LePine, dan Wesson 2021, h. 144.; Freire 2018)

Menurut Jhon A. Wagner dan Jhon R. Hollenbeck, stres adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan sebagai akibat dari ketidakpastian yang dialami oleh seseorang dalam kapasitasnya menghadapi tantangan untuk nilai yang dianggap penting. Mereka mengatakan bahwa, *"stress is an unpleasant emotional state that result when someone is uncertain of his or her capacity to resolve a perceived challenge to an important value"*.(Wagner III dan Hollenbeck 2014, h. 107.) Hans Selye, seorang peneliti medis pertama menggunakan istilah stres untuk menggambarkan tubuh mekanisme respon biologis dalam (Kondalkar 2007) yang mengatakan bahwa stres adalah, *"the nonspecific response of the body to any demand. He views that stress is the spice of life, the absence of stress is death. Stress is usually considered to be negative and caused due to something bad"*.(Kondalkar 2007, h. 177.)

Menurut Griffin dan Moorhead juga menunjukkan bahwa sumber stres tidak perlu menjadi buruk. Misalnya, menerima bonus dan kemudian harus memutuskan apa yang harus dilakukan dengan uang dapat stres, bisa mendapatkan promosi, membuat pidato sebagai bagian dari memenangkan penghargaan utama, menikah, dan hal "baik" lainnya. Stres merupakan respon nonspesifik tubuh untuk permintaan apapun. Dia memandang bahwa stres adalah bumbu kehidupan, tidak adanya stres adalah kematian.(Griffin dan Moorhead 2013)

Stres biasanya dianggap negatif dan disebabkan karena sesuatu yang buruk. Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan secara umum mereka dipandang sebagai hambatan yang harus diatasi dalam rangka untuk belajar dan mencapai tujuan. Stres ini ditemukan memiliki efek positif pada motivasi dan prestasi. Stres dapat dialami oleh siapapun, bagi orang yang sedang mengalami kesulitan dan ketegangan terhadap pekerjaannya maka akan mempengaruhi proses berpikir dan fisik, berdasarkan hal ini maka pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat mencapai tujuan. Stres akan berimbas kepada komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan konsep dan penjelasan di atas dapat disintesis bahwa stres adalah respon psikologis dan fisik dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang melebihi kapasitas dan kemampuan seseorang, yang meliputi:

- aspek psikologis, dengan indikator: perasaan cemas, khawatir dan takut, perasaan tidak senang dan perasaan terganggu, dan
- aspek fisik, dengan indikator: rasa lelah dan rasa sakit.

Pengaruh Stres terhadap Komitmen Organisasi

Berikut tabel hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan metode survei dengan analisis jalur (*path analysis*).

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Jalur (ρ)	Arah Pengaruh	Keputusan
H ₂	Stres terhadap Komitmen Organisasi	-0,554	-0,403	Negatif	Hipotesis diterima

Nilai koefisien jalur sebesar -0,403 menunjukkan bahwa stres berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Koefisien jalur tersebut juga bermakna bahwa setiap

peningkatan stres sebesar satu satuan akan diikuti oleh penurunan komitmen organisasi sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,554 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,403. Ini memberikan makna stres berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah penelitian yang dilakukan Robbins dan Judge, yaitu, *“research has shown that workers who experience sexual harassment have higher levels of psychological stress, and these feelings in turn are related to lower levels of organizational commitment and job satisfaction, and higher intentions to turn over”*. Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami pelecehan seksual memiliki tingkat lebih tinggi dari stres psikologis, dan perasaan ini pada gilirannya berhubungan dengan tingkat yang lebih rendah dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan niat tinggi untuk mengundurkan diri. (Robbins, Judge, dan Judge 2013, h. 46-47.)

Dikaitkan dengan hasil penelitian dari pendapat diatas, bahwa tingkat stres dari tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi, cukup rendah, sehingga ini mempengaruhi tingginya komitmen mereka terhadap organisasi atau sekolahnya. Tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi mampu mengatasi berbagai tekanan pekerjaan yang ada, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mereka dapat meminimalisir tingkat stres dalam diri mereka. Hal ini juga didukung dari pimpinan di sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan kepala tata usaha dalam membuat Standar Operasional Prosedur dari setiap pekerjaan yang akan dikerjakan, membuat peraturan-peraturan sekolah yang tetap dipatuhi oleh tenaga administrasi dan menciptakan hubungan yang harmonis antar elemen di dalam sekolah sehingga tercapainya hal-hal yang dapat mengurangi stres sehingga tenaga administrasi mampu meningkatkan komitmen dan kinerjanya terhadap sekolah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,554 dan koefisien jalur sebesar -0,403. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami tenaga administrasi, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres, maka komitmen tenaga administrasi terhadap sekolah akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung negatif stres terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Rendahnya tingkat stres tenaga administrasi di SDIT Baitul Ilmi menunjukkan bahwa mereka mampu mengatasi berbagai tuntutan, tekanan, dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Kondisi tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hubungan yang harmonis antar anggota organisasi, pembagian tugas yang jelas, serta adanya standar operasional prosedur dan peraturan sekolah yang diterapkan secara konsisten oleh kepala sekolah dan kepala tata usaha. Upaya tersebut dapat mengurangi tekanan psikologis dan fisik tenaga administrasi sehingga mereka merasa lebih nyaman, memiliki keterikatan yang kuat, serta bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu terus diperhatikan karena menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi tenaga administrasi terhadap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Chanifuddin, Muhammad Ifitach, dan Ida Rindaningsih. 2025. "Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di SDIT El-Haq Sidoarjo." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 4(2): 2912–18.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2021. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Freire, Paulo. 2018. *Pedagogy of the Oppressed: 50th Anniversary Edition*. Bloomsbury Publishing USA.
- Ghodang, Hironymus. 2020. *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Penerbit Mitra Grup.
- Griffin, Ricky W., dan Gregory Moorhead. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Toronto: Cengage Learning.
- Ilhammuddin, Ilhammuddin, dan I. Made Adnyana. 2023. "Psychological Welfare on Organizational Commitment in Insurance Agents through Turnover Intention." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 11(2): 195–202. doi:10.26905/jmdk.v11i2.9622.
- Kondalkar, V. G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Limited, Publishers.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- McShane, Steven, dan Mary Von Glinow. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nusantara, Fajar Adipura. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Manajemen Terpadu Di SDIT Yasir Cipondoh Kota Tangerang." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 5(2): 821–34. doi:10.37481/jmeh.v5i2.1355.
- Rizal, Syamsu, Gunawan Bata Ilyas, Hasmin Tamsah, Saban Echdar, dan Dian Indriani. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Mutu Layanan Pendidikan Melalui Kinerja Guru Di Uptd Smp Negeri Kabupaten Sinjai." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 7(4): 603–9. doi:10.57178/paradoks.v7i4.1118.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, dan Tim Judge. 2013. *Organizational Behavior*. London, Inggris: Pearson.
- Sari, Eva Safitri, Brigitta Belia Permata. 2025. "Pilu Para Guru Turun ke Jalan karena Sampai Kerja Sampingan." *detiknews*. <https://news.detik.com/berita/d-8186659/pilu-para-guru-turun-ke-jalan-karena-sampai-kerja-sampingan> (Agustus 3, 2026).
- Simanjuntak, Rohana, Hanna Xcllesiia Bangun, dan Helena Turnip. 2024. "Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 3(1): 248–58.
- "Tinjauan Kritis: Rendahnya Upah Guru Honorar di Indonesia | IMA Kota Banjar." 2025. <https://kampusalazhar.ac.id/tinjauan-kritis-rendahnya-upah-guru-honorar-di-indonesia/> (Agustus 3, 2026).
- Wagner III, John A., dan John R. Hollenbeck. 2014. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.