



Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua

The Relationship Between Interpersonal Communication and Organizational Climate with Teacher Work Stress at the Deli Tua Singosari Education Foundation

Iranda Hari Fadhil, Kaiman Turnip & Suryani Hardjo

Program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua, rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja, apakah ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja dan apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Model pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala komunikasi interpersonal, skala iklim organisasi dan skala stres kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya 1). Ada hubungan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.y}$) = 0.592 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja. Kemudian 2). Ada hubungan signifikan iklim organisasi dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x2.y}$) = 0.643 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja. 3). Ada hubungan signifikan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.x2.y}$) = 0.728 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi, Stres kerja.

Abstract

This study aims to determine the relationship of interpersonal communication and organizational climate with the work stress of teachers at Singosari Delitua Education Foundation, the formulation of the proposed problem is whether there is interpersonal communication relationship with work stress, whether there is an organizational climate relationship with work stress and whether there is interpersonal communication organizational climate with work stress. The sample in this study amounted to 90 teachers. The sampling technique used is total sampling technique. Data collection model uses scale, that is interpersonal communication scale, organizational climate scale and work stress scale. Data analysis method used is multiple regression analysis. The results showed that 1). There is a significant relationship between interpersonal communication with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x1.y}$) = 0.592 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is interpersonal communication relation with job stress. Then 2). There is a significant correlation with organizational stress with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x2.y}$) = 0.643 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is organizational climate relationship with work stress. 3). There is significant correlation between interpersonal communication and organizational climate with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x1.x2.y}$) = 0.728 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is interpersonal communication relation and organizational climate with work stress.

Keywords: Interpersonal Communication, Organizational Climate, Work Stress

How to Cite: Iranda Hari Fadhil, Kaiman Turnip & Suryani Hardjo, (2019). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,

*E-mail: hisarsimatupang802@gmail.com



PENDAHULUAN

Guru dalam organisasi sekolah sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan dalam suatu organisasi sekolah menuntut guru yang handal yang dapat diperoleh bila sekolah mampu mengelola guru secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan jasa yang ditawarkan oleh sekolah tersebut. Sebuah organisasi sekolah yang bergerak dibidang jasa pelayanan dapat dikatakan memiliki nilai keunggulan yang tinggi bila telah tertanam kepercayaan untuk menggunakan jasa perusahaan tersebut. (Dessler, 2001).

Selanjutnya dikatan bahwa bentuk organisasi sekolah membutuhkan waktu dan usaha yang besar dari gurunya untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Hal ini memunculkan semangat produktifitas yang tinggi pada diri guru untuk mengusahakan hasil kerja yang kompetitif serta menghasilkan produk (barang dan jasa) yang cenderung diminati oleh konsumen.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai produktifitas yang tinggi dititik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja kerja guru. Perusahaan perlu meningkatkan kemauan guru untuk memunculkan perilaku produktif sehingga perilaku mereka terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sekolah (Steers *et. al.*, 1995).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus ber potensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres.

Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (dalam Robbins, 2001).

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami guru dalam menghadapi pekerjaannya. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada (Amstrong, dkk. 1998).

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Haryati, dkk., 2019; Fadilah, dkk., 2020; Isnainy & Alfita, 2017; Fachrosi & Sri, 2017). Mengingat besarnya pengaruh stres pada guru terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi sekolah bisa lebih mudah dicapai (Amstrong, dkk. 1998).

Selanjutnya Hardjana (2003) mengemukakan bahwa sebagai makhluk sosial, manusia hanya dapat hidup, berkembang, dan berperan sebagai manusia dengan berhubungan dan bekerjasama dengan manusia lain. Salah satu cara terpenting untuk berhubungan dan bekerjasama adalah dengan berkomunikasi.

Sejalan dengan Yulia (2002) yang mengemukakan bahwa komunikasi ada di berbagai sektor kehidupan, keluarga, teman, dan juga masyarakat. Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam kehidupan sosial antar manusia terlebih dalam berorganisasi. Dengan adanya komunikasi terbentuklah saling pengertian, persahabatan, ditimbulkannya kasih sayang dipelihara, dan peradaban dilestarikan sehingga stres kerja guru yang ada di sekolah menjadi rendah (Mora, dkk., 2020; Tobing, 2011).

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, interpersonal adalah hubungan antar pribadi. Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antar pribadi, yang berarti komunikasi yang berlangsung antara dua orang (Siregar, dkk., 2013; Hardjo, dkk., 2012; Zulhafni & Hardjo, 2011; Sarinah & Azhar, 2010; Roslina & Hardjo, 2010). Komunikasi ini dianggap sebagai yang paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap jika dibandingkan dengan bentuk komunikasi yang lain, alasannya karena komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, atau interaksi secara langsung sehingga jika akan merujuk pada konsep feedback, maka feedback akan langsung terjadi (Timothius, 2012).

Sedangkan menurut Davis, Keith dan Newstrom(1995), menyatakan: "Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis."

Kemudian Robbins (2008) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi, diantaranya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu: a). *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian, b). *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengamil resiko, c). *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik, d). *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen, e). *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengtur dan mengawasi perilaku karyawan, f). *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi, g). *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anak emas dan lain-lain, h). *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi, i). *Communications partners*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini jenisnya adalah kuantitatif dengan teknik regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Jumlah sampel sebanyak 90 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu pengambilan semua sampel dari total populasi.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel berbentuk skala psikologi. Skala psikologi berisikan sejumlah pernyataan dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Cooper (dalam Erita, 2001). Kondisi kerja, ambiguitas, interpersonal, karir, dan struktur organisasi. Data uji coba skala stress kerja menunjukkan dari 20 pernyataan terdapat 19 aitem yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) > 0,3; skor aitem valid bergerak dari $r_{bt} = 0.312$ sampai $r_{bt} = 0.604$

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) yang menyatakan ada beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu; *Structure* (struktur), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Standards* (standar kinerja), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri). Data uji coba skala iklim organisasi menunjukkan dari 34 butir pernyataan terdapat 29 aitem yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) > 0,3; skor aitem valid bergerak dari $r_{bt} = 0.300$ sampai $r_{bt} = 0.656$

Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (dalam Setia, 2004). Data uji coba skala komitmen organisasi menunjukkan dari 20 butir pernyataan terdapat 18 aitem yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) > 0,3; skor aitem valid bergerak dari $r_{bt} = 0.318$ sampai $r_{bt} = 0.556$. Dan terdapat 2 aitem yang gugur yaitu nomor 8,17.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian normalitas data untuk masing-masing data variabel menggunakan analisis kolmogorov-smirnov pada program SPSS. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji normalitas.

Variabel	K-S	P	Ket.
Komunikasi Interpersonal	1.003	0.267	Normal
Iklim Organisasi	1.198	0.113	Normal
Stres Kerja	0.890	0.407	Normal

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel terdistribusi normal (sig. > 0.05). kemudian akan dilanjutkan dengan uji linieritas. Berikut data untuk setiap variabel pada tabel 2.:

Tabel 2. Uji linieritas.

KORELACIONAL	F Beda	p Beda	KET.
X ₁ - Y	47.486	0.000	Linier
X ₂ - Y	61.956	0.000	Linier
X ₁ .X ₂ - Y	49.188	0.000	Linier

Tabel 2. Menunjukkan komunikasi interpersonal dengan stress kerja memiliki hasil yang linier. Kemudian iklim organisasi dengan stress kerja memiliki hasil yang linier,

komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja juga menunjukkan hasil yang linier. Kemudian akan dilakukan analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil regresi berganda

Statistik	Koefisien (R_{xy})	Koef. Det. (R^2)	p	BE%	Ket
X ₁ -Y	-0.592	0.350	0.000	35%	Sig
X ₂ -Y	-0.643	0.413	0.000	41.3 %	Sig
X ₁ .X ₂ -Y	-0.728	0.531	0.000	53.1 %	Sig

Dari hasil regresi berganda tabel 3 menunjukkan data bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.592 dengan p = 0.000 < 0.050, artinya ada pengaruh negatif komunikasi interpersonal terhadap stress kerja semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah stress kerja guru.

Selanjutnya diketahui ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.643 dengan p = 0.000 < 0.050, artinya ada hubungan negatif antara iklim organisasi terhadap stress kerja, semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah stress kerja guru.

Dari hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.728 dengan p = 0.000 < 0.050, artinya ada pengaruh negatif antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja, semakin tinggi komunikasi interpersonal dan iklim organisasi maka semakin rendah stress kerja guru.

Tabel 4. Analisis Mean hipotetik dan Mean Empirik.

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Ket.
		Hipotetik	Empirik	
Komunikasi Interpersonal	7.977	45	32.88	Rendah
Iklim Organisasi	14.596	72.5	60.57	Sedang
Stres Kerja	7.679	47.5	56.48	Tinggi

Dilihat dari tabel 4. Untuk variabel komunikasi interpersonal, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 18 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(18 \times 1) + (18 \times 4)\} : 2 = 45$. Variabel iklim organisasi, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 29 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 2 = 72.5$. Kemudian untuk variabel stress kerja jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 19 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(19 \times 1) + (19 \times 4)\} : 2 = 47.5$

Kemudian Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji regresi berganda diketahui bahwa mean empirik variabel komunikasi interpersonal adalah 32.88, untuk variabel iklim organisasi memiliki mean empiriknya adalah 60.57. dan variabel stress kerja memiliki mean empirik 56.48.

Jenis komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap pendapat, atau perilaku berhubung prosesnya yang dialogis, sifat dialogis itu ditunjukkan melalui komunikasi lisan dalam percakapan yang menampilkan arus balik yang langsung. Jadi komunikator mengetahui tanggapan komunikan pada saat itu juga, komunikator mengetahui dengan pasti apakah pesan-pesan yang dia kirimkan itu diterima atau ditolak, berdampak positif atau negatif. Jika tidak diterima maka komunikator akan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada komunikan untuk bertanya.

Karena itu komunikasi interpersonal dianggap mendukung untuk tercapainya iklim organisasi yang baik yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat stress kerja pada guru tersebut. Menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa "Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Dalam hal iklim organisasi dapat menjadi barometer komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi stress kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.592 dengan $p= 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja. Semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Komunikasi interpersonal berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 35%.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.643 dengan $p= 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja. Semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Iklim organisasi berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 41.3%.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R^2) = -0.728 dengan $p= 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja. Semakin rendah komunikasi interpersonal dan semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersamaan berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 53.1%.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M & Baron, A. (1998). Performance Management: The New Realities, Institute of Personnel and Development, New York.

- Davis, K dan Newstrom, J.W. (1995). Perilaku dalam Organisasi sekolah, Jilid II. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, G. (2001). Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Fachrosi, E. & Sri, S. (2017), Stress Akademik antara Siswa Pribumi dan Siswa Non pribumi di Sekolah Multikultural, *Jurnal Diversita*, 3 (1): 16-24.
- Fadilah, R., Parinduri, S.A., Syaimi, K.U., & Suharyanto, A. (2020). Islamic Guidance and Counseling to Overcome The Study Difficulty of Junior High School Students in SMP IT Nurul Azizi Medan (Case Study of Students Experiencing Anxiety). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*
- Ferijani, A dan Rahutami, I. (2001). "Stres Kerja guru BPR (Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang)". *Jurnal Dian Ekonomi*. Vol.VII. No.1.
- Gibson, I dan Donelly. (1994). Organisasi sekolah dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, H. (1998). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Isnainy, A.A. & Alfita, L. (2017). Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan, *Jurnal Diversita*, 3 (1): 1-9.
- Kerlinger, F.N. dan Elazar J.P. (1987). Korelasi dan Analisis Regresi Ganda. Nur Cahya.Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi sekolah, buku 1 Jakarta : Salemba Empat
- Laswell, H. (2007). The Structure and Function, Edisi Ketiga, Terjemahan Haris Munandar. Jakarta: Erlangga
- Losyk, B. (2005). Kendalikan stres anda!: Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Luthans, F. (2002). Organizational Behavior. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York.
- Marzuki. (1986). Metodologi Riset Bagian Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta.
- Mas'ud, F. (2002). Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mas'ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasi sekolahonal Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mendatu, A. (2008). Mengasah Sense of Humour. Yogyakarta: Media Pressindo
- Mindess, H. (1991). Laughter and Liberation. Los Angeles: Nash
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Mukiyad. (1983). "Manajemen Personalia". Alumni. Bandung.
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi sekolah. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, A.S. (1996). Manajemen Personalia (MSDM). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novotadmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Novitasari A, N.N. (2003). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru pada Guru Divisi Transportasi PT. H.M. Sampoerna Surabaya. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, S. (2001). Perilaku Organisasi sekolah. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. J. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Roslina, D., Suryani H., (2010), Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Efektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *analitika*: 2 (1): 42-55
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sasono, E. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Setia, M. (2004). Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Medan. Universitas Negeri Medan
- Setia. (2004). The Interpersonal Communication Book. Sevent Edition. New York: Harper Collins College Publisher
- Setiawan K.C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1No. 1 (2015) 23-32.
- Simamora, H. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M. 1995. Efektivitas Organisasi. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Sunyoto, D. (2013). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Center for Academic and Publishing Service
- Thoha. (2005). Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persadas
- Timothius, J.C. (2012). Peranan Komunikasi Interpersonal Antara Guru Bimbingan Konseling Dengan Siswa Dalam Menangani Kenakalan Siswa. (Studi Kasus di SMP Kristen 2 di Salatiga). Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, Analitika: 3 (1): 19-28
- Umar, H. (1998). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi sekolah. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Zainun, B. (1999). Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, Analitika: 3 (1): 1-10