



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Technostress*, *Work Resilience* Terhadap Stres Kerja Guru

Susi Anggraini*, Wahna Widhianingrum, Diana Pramudya Wardani

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Alamat: Jl. Budi Utomo No.10 Ponorogo, Jawa Timur Indonesia

susianggra172@email.com

Abstract. *This research is motivated by the increasing demands on teachers' work resulting from the dynamics of educational organisations, technological developments, and the complexity of tasks, all of which have the potential to cause work-related stress. The study aims to analyse the influence of leadership style, technostress, and work resilience on teacher work stress at SMKN 1 Ponorogo. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires completed by 88 teachers, and analysed using multiple linear regression with SPSS. The results show that leadership style and technostress have no significant effect on teacher work stress, while work resilience has a significant effect. This finding indicates that teachers' work resilience is a major factor in managing and controlling work stress compared to other external factors. The implication of this study is the importance of increasing work resilience through organisational support, training, and a conducive work environment to reduce teacher work stress levels and improve their performance and psychological well-being.*

Keywords: *of leadership style, technostress, and work resilience, work stress*

Abstrak. Penelitian ini dimotivasi oleh meningkatnya tuntutan kerja guru yang diakibatkan oleh dinamika organisasi pendidikan, perkembangan teknologi, dan kompleksitas tugas, yang semuanya berpotensi menyebabkan stres kerja. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, teknostres, dan ketahanan kerja terhadap stres kerja guru di SMKN 1 Ponorogo. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 88 guru, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan teknostres tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, sedangkan ketahanan kerja berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketahanan kerja guru merupakan faktor utama dalam mengelola dan mengendalikan stres kerja dibandingkan dengan faktor eksternal lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan ketahanan kerja melalui dukungan organisasi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengurangi tingkat stres kerja guru dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan psikologis mereka.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, *technostress*, *work resilience*, stres kerja

LATAR BELAKANG

Penelitian ini didasarkan pada meningkatnya dinamika lingkungan kerja di sektor pendidikan yang menempatkan sumber daya manusia, khususnya guru, sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Perkembangan teknologi digital, tuntutan

Received: April 25, 2026; Revised: May 02, 2026; Accepted: May 08, 2026; Published June 30, 2026.

* Corresponding author, e-mail address

profesionalisme, serta kompleksitas tugas administratif dan pembelajaran menjadikan beban kerja guru semakin tinggi dan berpotensi menimbulkan stres kerja. Guru sekolah menengah kejuruan menghadapi tekanan yang lebih kompleks karena dituntut tidak hanya mengajar, tetapi juga menyesuaikan kompetensi siswa dengan kebutuhan industri, mengelola administrasi berbasis digital, serta beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan yang terus berkembang. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis guru.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *technostress*, dan *work resilience* merupakan faktor yang berkaitan dengan stres kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat memicu konflik dan tekanan psikologis, sementara *technostress* muncul akibat tuntutan penggunaan teknologi yang semakin kompleks dan intensif. Di sisi lain, *work resilience* berperan sebagai kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja secara adaptif. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja atau kepuasan kerja, bukan secara spesifik terhadap stres kerja guru, khususnya di lingkungan sekolah kejuruan. Selain itu, penelitian mengenai *technostress* pada guru di Indonesia masih banyak berfokus pada masa pembelajaran daring, sedangkan pada kondisi pasca-pandemi terdapat perubahan tuntutan teknologi yang belum banyak dikaji. *Work resilience* juga lebih sering diposisikan sebagai variabel moderasi, bukan sebagai variabel independen yang diuji secara langsung terhadap stres kerja.

Kesenjangan penelitian ini menyoroti perlunya mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, teknostres, dan ketahanan kerja terhadap stres kerja guru dalam konteks yang lebih spesifik. SMKN 1 Ponorogo dipilih sebagai lokasi penelitian karena beban kerja dan tuntutan teknologi yang tinggi, sehingga relevan untuk menyelidiki fenomena ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, teknostres, dan ketahanan kerja terhadap stres kerja guru, baik secara individual maupun kolektif, dengan harapan dapat berkontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan dan menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi guru.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Azmy, 2021) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan teknik yang diterapkan atasan guna mengarahkan tindakan personil lain. Istilah ini mengacu pada pendekatan pemimpin dalam memodifikasi perilaku individu, yang berfungsi mempermudah pengelolaan serta pengendalian bawahan. Hal tersebut mencerminkan standar perilaku yang diimplementasikan pemimpin saat berupaya memengaruhi pengikutnya.

Technostress

Menurut (Dong Yang et al 2025) Istilah *Technostress* didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana individu tidak mampu berinteraksi secara konstruktif dan sehat dengan teknologi komputer atau informasi yang sedang berkembang. Bagi guru (teachers), *Technostress* mencakup beban penggunaan teknologi pembelajaran, perubahan tuntutan keterampilan digital, tekanan waktu, dan potensi dampak psikologis seperti kelelahan, stres, dan kecemasan

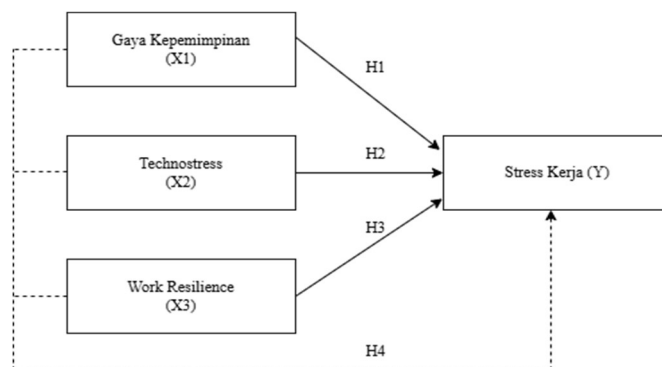
Work Resilience

Menurut (Näswall, et al , 2019) *Work Resilience* adalah kemampuan karyawan untuk tetap produktif, beradaptasi, dan menjaga kesejahteraan psikologis ketika menghadapi tekanan, tantangan, atau perubahan di lingkungan kerja.

Stres Kerja

Menurut (Asih, Gusti Yuli, 2018) stres timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya individu. Semakin tinggi kesenjangan tersebut, kian tinggi tekanan yang dirasakan seseorang serta semakin tinggi pula ancaman yang dirasakan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- ➔ = Berpengaruh secara parsial
-----➔ = Berpengaruh secara simultan

Hipotesis

- H₁ = Gaya kepemimpinan (x₁) berpengaruh terhadap stres kerja guru (y)
H₂ = *Technostress* (x₂) berpengaruh terhadap stres kerja guru (y)
H₃ = *Work resilience* (x₃) berpengaruh stres kerja guru (y)
H₄ = Gaya kepemimpinan (x₁), *technostress* (x₂) dan *work resilience* (x₃)
berpengaruh stres kerja guru (y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh 88 guru di SMKN 1 Ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan pada tahap awal sebagai studi pendahuluan untuk memperoleh informasi tentang objek penelitian dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Kuesioner merupakan instrumen utama pengumpulan data, yang menyediakan pernyataan tertulis bagi responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi aktual. Tanggapan diukur menggunakan skala Likert, dengan penilaian berdasarkan tingkat persetujuan mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju".

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individual maupun kolektif. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians pada variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Uji t

menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual, sedangkan uji F menilai pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada guru di SMKN 1 Ponorogo. Data sekunder diperoleh dari referensi ilmiah, termasuk jurnal, buku, dan artikel yang berkaitan dengan variabel penelitian.

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,722	0,2096	Valid
	2	0,790	0,2096	Valid
	3	0,697	0,2096	Valid
	4	0,713	0,2096	Valid
<i>Technostress</i> (X2)	1	0,821	0,2096	Valid
	2	0,879	0,2096	Valid
	3	0,722	0,2096	Valid
	4	0,867	0,2096	Valid
	5	0,703	0,2096	Valid
<i>Work Resilience</i> (X3)	1	0,703	0,2096	Valid
	2	0,756	0,2096	Valid
	3	0,742	0,2096	Valid
	4	0,729	0,2096	Valid
<u>Stres Kerja</u> (Y)	1	0,771	0,2096	Valid
	2	0,857	0,2096	Valid
	3	0,743	0,2096	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), *technostress* (X2), *work resilience* (X3) dan stress kerja (Y) seluruhnya berada di atas nilai r tabel sebesar 0,2096. Kondisi ini menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu,

setiap pertanyaan dianggap secara akurat mewakili variabel yang diteliti dan dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,696	0,600	Reliabel
Technostress (X2)	0,856	0,600	Reliabel
Work Resilience (X3)	0,708	0,600	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,677	0,600	Reliabel

Hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dan dependen memiliki nilai alpha Cronbach > 0,60. Hal tersebut memberikan arti bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, *Technostress*, *Work Resilience*, dan Stres Kerja dinyatakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian dan digunakan dalam analisis berikutnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.596	1.975		.006
	Gaya kepemimpinan	-.154	.110	-.136	.164
	Technostress	-.053	.047	-.118	.262
	Work Resilience	.413	.089	.486	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel 3 analisis regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan *output coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dapat dilihat pada nilai beta dan diambil dari *Unstandardized*

Coefficients antara lain sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y = 5.596 + (- 0,154 X_1) + (- 0,053) X_2 + 0,413 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 5,596 menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan (X1), *technostress* (X2), dan *work resilience* (X3) semuanya nol, stres kerja (Y) adalah 5,596, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap tidak berubah.
- 2) Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah -0,154, menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dikaitkan dengan penurunan stres kerja sebesar 0,154 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 3) *Technostress* (X2) memiliki koefisien -0,053, juga menunjukkan hubungan negatif. Setiap peningkatan *Technostress* dikaitkan dengan penurunan stres kerja sebesar 0,053 unit.
- 4) *Work resilience* (X3) memiliki koefisien regresi 0,413, artinya peningkatan ketahanan kerja meningkatkan stres kerja sebesar 0,413 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.188	1.70916

a. Predictors: (Constant), Work Resilience, Gaya kepemimpinan, Technostress

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,216. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), *technostress* (X2) dan *work resilience* (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh stres kerja (Y) sebesar 21,6%. Sementara itu sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 5 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.596	1.975		.006
	Gaya kepemimpinan	-.154	.110	-.136	.164
	Technostress	-.053	.047	-.118	.262
	Work Resilience	.413	.089	.486	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan uji-t pada Tabel 5 di atas, nilai t-tabel ditentukan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Karena uji ini menggunakan hipotesis dua arah, nilai alfa dibagi dua menjadi 0,025. Dengan total 88 titik data dan 3 variabel independen, derajat kebebasan dihitung sebagai ($df = n - k - 1 = 84$).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.605	3	22.535	7.714	.000 ^b
	Residual	245.384	84	2.921		
	Total	312.989	87			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x3, total.x1, total.x2

Berdasarkan tabel 6 nilai F tabel ditentukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 84$, sehingga diperoleh nilai sebesar 2,71. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,714 lebih besar dari F tabel 2,71 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X_1), *technostress* (X_2) dan *work resilience* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y).

6. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah bukan menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya stres kerja guru. Guru dinilai telah memiliki profesionalisme, pengalaman kerja, serta kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga faktor kepemimpinan tidak memberikan dampak langsung terhadap kondisi psikologis mereka. Selain itu, stres kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, tuntutan administrasi, serta kondisi individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shemanta (2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja.

b. Pengaruh *Technostress* Terhadap Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi belum menjadi sumber utama tekanan kerja. Guru dinilai telah mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta didukung oleh fasilitas dan pengalaman penggunaan teknologi yang memadai. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan penelitian Asheka Mahboob (2016) yang menyatakan bahwa *technostress* dapat meningkatkan stres kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi individu dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menekan dampak negatif penggunaan teknologi. Selain itu, ketika guru memiliki *work-life balance* yang baik, mereka mampu mengelola tekanan emosional dengan lebih sehat sehingga tingkat stres kerja dapat ditekan, sebagaimana didukung oleh penelitian Rinjani et al (2024).

c. Pengaruh *Work Resilience* Terhadap Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work resilience* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini menandakan bahwa kemampuan individu dalam bertahan, beradaptasi, dan menghadapi tekanan kerja menjadi faktor

penting dalam menentukan tingkat stres kerja. Guru yang memiliki *work resilience* tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, menjaga kestabilan emosi, serta tetap produktif dalam kondisi kerja yang menantang. Sebaliknya, rendahnya *work resilience* dapat meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Puspaningrum et al (2023) yang menyatakan bahwa *work resilience* berpengaruh terhadap stres kerja.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Technostress* dan *Work Resilience* Terhadap Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *technostress*, dan *work resilience* secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi stres kerja guru sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti beban kerja, tekanan waktu, lingkungan kerja, dan kondisi individu. Meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiganya tetap memiliki peran dalam memengaruhi stres kerja. Dengan demikian, stres kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *technostress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru di SMKN 1 Ponorogo, sedangkan *work resilience* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji t dimana variabel gaya kepemimpinan dan *technostress* memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel serta tingkat signifikansi di atas 0,05, sedangkan *work resilience* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, hasil uji f menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *technostress*, dan *work resilience* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan stres kerja guru sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan kepada pihak SMKN 1 Ponorogo untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif serta terus memberikan dukungan dalam penggunaan teknologi melalui pelatihan dan fasilitas yang memadai. Selain itu, sekolah diharapkan dapat meningkatkan *workresilience* guru melalui program pengelolaan stres, pelatihan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Sudiro, O. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=vn-xEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&ots=4TZ8PnJUqc&sig=bGOUdpcv_CrgXvG29R6m3ktulvE&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia&f=false
- Anna Wulandari, H. Mu. (2024). *Kepemimpinan* (M. Yuliza (ed.)). PT Kimshafi Alung Cpta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Ke-2). Jakarta: Rineka cipta.
- Asheka Mahboob, T. K. (2016). Technostress and Its Management Techniques: A Literature Review / Techno stress dan Teknik manajemennya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3).
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Ayyagari, R. (2017). *Impact of information technology characteristics on technostress*. *Journal of Information Systems*.
- Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Mitra Ilmu
- Dong Yang, Jialin Liu, Huanhuan Wang, Peng Chen, Chaoyi Wang, A. H. S. M. (2025). Technostress among teachers: A systematic literature review and future research agenda. *Computers in Human Behavior*, 168.
- Farida, Umi, Hartono, Sri, Wardhani, D. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Riset) (Edisi Ke-1)* (1st ed.). Unmuh Ponorogo Press.
- Fuad Nashori, I. S. (2021). *Psikologi Resiliensi*. Universitas Islam Indonesia Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* (edisi ke-

- 1). Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyan. (2018). Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Hobfoll. (n.d.). conservation of resources theory applied o major stress. *Handbook of Stress Series Volume*.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Dasar Manajemen* (N. Pangesti (ed.)). Ahli Media Press Malang.
https://books.google.com.sg/books?hl=en&lr=&id=d4MqEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen&ots=23435hW3Sr&sig=umoXaLl3pJuTDlwJCKSJvP2AZE8&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen&f=false
- Iftadi, N. H., Priyadi, S., & Imansyah, T. (2024). *Meningkatkan Ketahanan Mental pada Guru : Memaknai Stres Kerja Melalui Perspektif yang Positif*. 4(2), 984–992.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. grup penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Kartini Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (edisi ke-2). Rajawali Pres.
- Luthans, F. (n.d.). *Perilaku Organisasi* (A. bahasa: Vivin, dan W. Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, & R. Y. And (eds.)).
- Mangkunegara, Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McEwen, K. (2016). *Building Resilience at Work*. Australian Academic Press.
- Meyla Eka Ningtyas, A. S. (2022). Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5, 164–175.
- Monideepa Tarafdar, Qiang Tu, B. S. R.-N. and T. S. R.-N. (n.d.). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, Vol. 24, N.
- Muh. Arif, Sri Wahyuningsih, Denok Sunarsi, E. S., Riyan Sisiawan Putra, R. W., Ladiatno Samsara, N., & Nuhdi, L. O. T.-A. (2024). *No Title*.
- Muhammad Subhan Iswahyudi, Umalihayati, Kasanusi, Fatma Sarie, Mohammad Zulkifli, Hasmirati, I Nyoman Gejir, I Putu Suraoka, R. D. (2023). *Gaya Kepemimpinan*.
- Nastasia, K. (2022). Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi UPI YPTK Padang*, 15(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.170>
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee Resilience Scale (EmpRes). *Journal of Managerial Psychology*.
- Nico Dragano, T. L. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407–413.
<https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000613> Open
- Pascarini, DR., Murgianto,, Nugroho, R. (2020). *engaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan di UNTAG 45 Surabaya*. Respository.untag-sby.ac.id. %0D
- Puspaningrum, P., Matulessy, A., & Rini, R. A. P. (2023). Resilience, psychological well-being, and employee job stress. *International Journal of Social and Management Studies*,. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v4i4.363>

- Riduan, & Kuncoro, E. A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rinjani, Azzahra Putri, R. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Guru Perempuan yang Telah Berkeluarga di Kecamatan Koto Tangah. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*.
- Santoso. (2015). Penelitian Kuantitatif: metode lengkap pengolahan data. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Shemanta, K. D. (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Mental, dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja (Studi di PT Petrokimia Gresik). *Journal Ilmu Kesehatan*, 15(4).
- Sigit Purwanto, Supangat Supangat, Meriam Esterina, Samuel Souhoka, Felix Chandra, Akbar Hariputra, Nenden Nur Annisa, La Ode Muhammad Rauda Agus Udaya Manarfa, Endra Gunawan, M. Rachmat Sulthony, Tezar Arianto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tri Edukasi Ilmiah.
- Sugiyono. (2023). *metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suprihanto, J. (2017). *Manajemen* (Sutarno (ed.)). universitas Gadjah Mada Press Yogyakarta.
- Surya. (2017). Pengaruh Iklim Kerja Organisasi dan Sres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *E-Jurnal Manajemen UNud*, 6.
- Sutarto, H., Imam, G., & Juhriyansyah, D. (2018). *Statistika Inferensial Teori dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- wendy. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf*.
- Yeni, A., Rachman, A., Rivai, A. M., & Herdiansyah, D. (2024). *Pengantar Manajemen*. Get Press Indonesia.
- Yulanda Elis Meyana, Nanda Harry Mardika, Ade Irma A. Srem, Nenden Nur Annisa, Hendrik Pandiangan, Murtiadi Awaluddin, Zainal Fadri, Erma Kusumawardani, Ferdinandus Sampe, Muhamad Risal Tawil, Z. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tri Edukasi Ilmiah.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2 Oktober 2017|*, 51(2). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan W., & Arafah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.